



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Bienestar psicológico y motivación laboral en colaboradores de tres
instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Reátegui Rengifo, Linda Rebeca (ORCID: 0000-0003-4587-0870)

ASESOR:

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mis padres Milcíades y Débora por su amor y apoyo incondicional en todo el proceso de preparación profesional, por ser mi soporte y motivarme en todo momento, así como toda mi familia extendida.

A mi precioso por su apoyo constante, amor y motivarme a continuar a pesar de las dificultades.

A mis asesores por su guía, buen humor, profesionalismo en cada asesoría y orientación en la elaboración de la investigación.

A las instituciones educativas que participaron voluntariamente de la investigación y que desean generar cambios significativos empezando por el talento humano que poseen.

Agradecimiento

Doy la gloria a Dios por su fidelidad, amor, gracia, misericordia y provisión durante todo el proceso. Porque por Él he podido llegar hasta el final de mi carrera y todo éxito es para Él.

Muchas gracias a mis padres y hermanos por su confianza, ánimo y apoyo en todos estos años de estudio, sacrificio y mucho esfuerzo.

Gracias a todas aquellas personas especiales que de alguna u otra forma fueron parte de mi aprendizaje y crecimiento como persona y profesional.

¡Muchas gracias!

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) REATEGUI RENGIFO UNDA REBECA
cuyo título es: Bienestar psicológico y motivación laboral en
colaboradores de tres instituciones educativas privadas
de Lima Metropolitana, 2019.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número)
quince (letras).

Lima Norte 06 de febrero del 2020


.....
PRESIDENTE
Dra. Choquehuanca Flores, Leonor


.....
SECRETARIO
Mg. Manrique Tapia, César Raúl


.....
VOCAL
Mg. Chero Balón, Elizabeth Sonia

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC / Responsable del SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	-----------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del

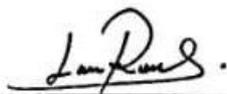
Declaratoria de autenticidad

Yo, Linda Rebeca Reátegui Rengifo, estudiante de la Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificada con el DNI 72668645, con la tesis titulada “ Bienestar Psicológico y Motivación Laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019”.

Declaro bajo juramento que:

1. La investigación es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la investigación no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. Esta investigación no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional
4. Los datos presentados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en el desarrollo de la tesis se constituyen en aportes a la realidad investigada.

Lima, 14 de Febrero del 2020



Linda Rebeca Reátegui Rengifo

DNI: 72668645

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	11
2.1 Tipo y Diseño de Investigación	11
2.2 Operacionalización de variables	11
2.3 Población, muestra y muestreo	13
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5 Procedimiento	19
2.6 Métodos de análisis de datos	20
2.7 Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Análisis de distribución normal de bienestar psicológico y las dimensiones Desmotivación laboral	22
Tabla 2. Análisis de correlación entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones de Motivación Laboral	23
Tabla 3. Análisis de correlación entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones de Motivación Laboral, según edad	24
Tabla 4. Análisis de correlación entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones de Motivación Laboral, según sexo	25
Tabla 5. Análisis de correlación entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones de Motivación Laboral, según estado civil	26
Tabla 6. Análisis de correlación entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones de Motivación Laboral, según cargo ocupacional	28
Tabla 7. Análisis de correlación entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones de Motivación Laboral, según tiempo de servicio en la institución	29
Tabla 8. Análisis de frecuencia sobre los niveles de la variable Bienestar Psicológico	31
Tabla 9. Análisis de frecuencia sobre los niveles de la variable Motivación Laboral	31

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Estructura Factorial de la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)	17
Figura 2. Correlación de tipo cúbica entre las variables bienestar psicológico y motivación laboral	76
Figura 3. Correlación de tipo compuesta, crecimiento y exponencial entre la variable bienestar psicológico y la dimensión desmotivación	76
Figura 4. Correlación de tipo cuadrática entre la variable bienestar psicológico y la dimensión regulación externa	77
Figura 5. Correlación de tipo cúbica entre la variable bienestar psicológico y la dimensión regulación introyectada	77
Figura 6. Correlación de tipo lineal entre la variable bienestar psicológico y la dimensión regulación identificada	78
Figura 7. Correlación de tipo línea, cuadrático y cúbica entre la variable bienestar psicológico y la dimensión motivación intrínseca	78
Figura 8. Correlación entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral	79
Figura 9. Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, según edad	80
Figura 10. Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, según sexo	85
Figura 11. Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, según estado civil	88
Figura 12. Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, según cargo ocupacional	93
Figura 13. Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, según tiempo de servicio en la institución	98

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019 y conocer la asociación de las variables según diferentes variables sociodemográficas: edad, sexo, estado civil, cargo ocupacional y tiempo de servicio en la institución. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, cuyo diseño es no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 177 colaboradores de tres instituciones educativas privadas. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación Laboral (R- MAWS) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, asimismo se elaboró una ficha para conocer los datos en relación a las variables sociodemográficas. Los resultados encontrados mostraron que existe una correlación directa y significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones: regulación identificada y motivación intrínseca ($r=0,460^{**}$), cuyo nivel de significancia fue ($\text{sig} = 0.000$). Es decir, mientras los colaboradores se encuentren en un alto nivel de bienestar psicológico, se evidenciará en su motivación en el trabajo. Asimismo, la correlación entre bienestar psicológico y regulación identificada y motivación intrínseca según edad y sexo, estado civil, cargo ocupacional y tiempo de servicio en la institución es directa y significativa, en la muestra estudiada.

Los resultados encontrados y analizados permitieron corroborar la teoría de la Autodeterminación en la que está basada la investigación y permitió conocer el nivel de las variables en la muestra estudiada de manera específica.

Palabras Clave: Bienestar Psicológico y Motivación laboral, Regulación Identificada y Motivación Intrínseca, Autodeterminación.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between psychological well-being and the dimensions of work motivation in collaborators of three private educational institutions of Metropolitan Lima, 2019 and to know the association of the variables according to different sociodemographic variables: age, sex, marital status, position occupational and service time in the institution. It was carried out under a quantitative, descriptive and correlational approach, whose design is non-experimental cross-sectional. The sample consisted of 177 employees from three private educational institutions. The instruments used were the Labor Motivation Scale (R-MAWS) and the Ryff Psychological Welfare Scale, and a file was prepared to know the data in relation to the sociodemographic variables. The results found showed that there is a direct and significant correlation between psychological well-being and dimensions: identified regulation and intrinsic motivation ($r = 0.460^{**}$), whose level of significance was ($\text{sig} = 0.000$). That is, while employees are at a high level of psychological well-being, it will be evident in their motivation at work. Likewise, the correlation between psychological well-being and identified regulation and intrinsic motivation according to age and sex, marital status, occupational position and time of service in the institution is direct and significant, in the sample studied.

The results found and analyzed allowed to corroborate the theory of Self-Determination on which the research is based and allowed to know the level of the variables in the sample studied in a specific way.

Keywords: Psychological Welfare and Work Motivation, Identified Regulation and Intrinsic Motivation, Self-Determination.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática de la presente investigación se describe:

A nivel mundial, se ha evidenciado que el sistema educativo se ha transformado hacia un enfoque más ambicioso y multidimensional. La Oficina Regional de Educación para América Latina y El Caribe (2013) manifiesta que esta perspectiva o visión multidimensional de la educación centra su principal ocupación en el “derecho a aprender y a recibir un buen trato en el sistema escolar y la calidad de la educación” (p.25). De lo anterior mencionado, podemos afirmar que dentro de los principales retos para las instituciones educativas es, sin lugar a duda, entender y aplicar los conceptos complejos de la “calidad educativa” que están comprometido a brindar en la sociedad.

Sin embargo, es preciso el considerar lo que menciona Montreal (2013), citado por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) sobre una Institución educativa ya que es establecida con la finalidad de brindar educación. Asimismo, su desarrollo puede estar en manos de organizaciones privadas como religiosas, grupos especiales de interés, o aquellas que están dedicadas a la educación y capacitación, ya sea con el fin de lucrar o no. Desde la definición de Montreal, podemos corroborar que toda institución educativa es una organización como tal.

También, lamentablemente, la Organización de las Naciones Unidad para la Educación, la Ciencia, y la Cultura (UNESCO, 2013) manifestó que los sueldos y condiciones en el entorno laboral, son insuficientes y las probabilidades de que el personal tenga un crecimiento a nivel profesional, son restringidas. Por ello, la importancia que hay en satisfacer las principales necesidades del personal que labora en cada institución, ya que de ello surge el buen desempeño de cada trabajador y por consiguiente en el fortalecimiento la calidad educativa de cada institución.

Cortez y García (2011) refieren que las naciones posicionadas camino hacia el desarrollo, como en Latinoamérica, manifiestan serias dificultades pues poseen limitados recursos para motivar a sus propios colaboradores, ya que los beneficios no siempre están claros para todos, hay disertación en el personal y el trato no es equitativo. Es por ello, la necesidad de continuar con los estudios para identificar estos factores que impiden que las organizaciones se ocupen en ello y reivindicar el derecho del trabajador, resaltando lo vital que es la motivación de todo colaborador en el ámbito educativo.

No obstante, existen instituciones educativas para todos, con misión, visión, objetivos y valores para todos los gustos. Sin embargo, cabe resaltar que, en este proceso de alcanzar un alto nivel de calidad educativa, los líderes, en ocasiones descuidan dos aspectos muy importantes para que cada meta trazada como organización, resulte y genere el impacto esperado que son el bienestar psicológico y la motivación que tiene sus colaboradores para realizar su trabajo y así, desarrollarse de manera integral en el entorno que se desenvuelven. Basándonos en lo anteriormente mencionado, solo se podrá brindar una calidad educativa, si es que y solo si, el personal se encuentra en óptimas condiciones, con un buen nivel de bienestar psicológico y motivacional para realizar su trabajo.

Cortés (2004) menciona que el trabajo y sus funciones deben adecuarse las características y necesidades de los trabajadores y así favorecer a una realización propia, a identificarse personal y socialmente en el lugar de trabajo y crear relaciones humanas provechosas y facilitar un desarrollo humano integral. En las instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, se observa que el bienestar psicológico y la motivación en el trabajo de los colaboradores, cumplen un rol muy importante en la manera que realizan sus funciones y la interacción con los estudiantes y compañeros de trabajo. Sin embargo, existen muy pocos estudios sobre la relación entre estas dos variables en un contexto de trabajadores de instituciones educativas, es por ello que surge la necesidad de conocer la relación o asociación que se manifiesta en el bienestar psicológico y motivación laboral desde la percepción de cada colaborador, con el único propósito, y a partir de los resultados implementar estrategias para potencializar la calidad de vida de manera integral de docentes, personal administrativo, auxiliares, tutores y psicólogos de las instituciones educativas privadas.

En trabajos previos a la investigación relacionada con las variables en estudio, encontramos los siguientes antecedentes internacionales:

Galeano (2017) en Asunción - Paraguay, tuvo el objetivo de averiguar la relación existente en el nivel de bienestar psicológico y el tipo de estrategias de afrontamiento en trabajadores de un colegio, en el contexto laboral. El estudio fue no experimental, con enfoque cuantitativo, correlacional y de corte transversal. Administró los cuestionarios de las variables en mención a 105 trabajadores, aplicando el muestreo aleatorio simple. Concluyeron, demostrando que los trabajadores utilizan diferentes estrategias de afronte según el nivel de bienestar; también, los funcionarios manifestaron un alto nivel de bienestar

psicológico; no se constataron contrastes estadísticamente llamativos entre el Bienestar Psicológico y sexo.

Romeiro (2015) tuvo el objetivo de constatar la asociación entre las variables bienestar psicológico y laboral. Tuvo un enfoque correlacional y un valor explicativo. Trabajó con 32 docentes de los niveles: inicial, escolar básico y medio; 27 mujeres y 5 hombres. Se emplearon las escalas de medición de las variables. Logró comprobar la incidencia del bienestar psicológico sobre el laboral y la manera en que influye en la condición óptima de vida de los individuos. Concluyó en que cuanto mayor sea el bienestar psicológico, mayor es el bienestar laboral; es decir, se demostró de manera significativa que existe relación entre ambas variables.

Fernández, López, Martín, Ortiz, Pacheco y Rodríguez (2014) en España, plantearon el objetivo: identificar la relación entre motivación, respecto a incentivos, y satisfacción laboral en los centros de educativos dependiendo del cargo ocupacional por cada trabajador. Se contó con 105 participantes con diferentes cargos ocupacionales. El estudio fue correlacional y comparativo. Los hallazgos determinaron que no hay diferencias significativas respecto a que los altos cargos manifestaban más motivación y satisfacción laboral, a diferencia del resto de los grupos. También, aquellos trabajadores que cumplen un horario completo evidenciaron menor motivación y satisfacción; a diferencia de quienes cumplen un trabajo menos rutinario y dinámico. Asimismo, los más jóvenes poseen un mayor grado de motivación, pero menor nivel de satisfacción; sin embargo, quienes tienen mayor tiempo en el mismo centro, presentan nivel alto de satisfacción y motivación. Finalmente, demostraron y contrastaron los resultados obtenidos con las teorías relacionadas a las variables estudiadas.

Díaz, J., Díaz, M. y Morales (2014) buscaron identificar las diferencias significativas en 385 trabajadores que hasta aquella fecha trabajaban en empresas de Bogotá, considerando: sexo, edad y tipo de contratación, contrastando con la encuesta Motivación Laboral (ML). Como resultados, obtuvieron que los trabajadores que se ocupaban en las empresas de Bogotá no tienen una subvariable motivacional sobresaliente, pero sí encontraron diferencias con la subvariable afiliación-intimidad según el sexo y el tipo de contrato, en las subvariables poder y logro las diferencias significativas son según la edad. Concluyeron en que la motivación es dinámica y no permanece con el tiempo y que existen combinaciones motivacionales y si se identifican, es posible que se apliquen diferentes estrategias para estos colaboradores de dichas empresas.

Asimismo, de los antecedentes nacionales se encontraron los siguientes:

Castillo (2018) en Mollendo, se planteó el propósito de conocer la correlación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los profesores de una institución educativa. Tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo - correlacional, un diseño no experimental, de corte transversal. Trabajó con 19 profesores, un muestreo no probabilístico. Empleó dos instrumentos para medir las variables. Con los resultados obtenidos, concluyó que sí se evidencia una correlación destacable ($r=,843$) entre las variables estudiadas.

Pérez (2017) con la finalidad de averiguar la asociación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en profesores de dos colegios estatales, evaluó a 105 profesores en el rango de edades de 35 a 55 años, encontró una vinculación muy resaltante entre bienestar psicológico con el factor afectivo (0,296), y de continuidad (0,277); aunque el factor normativo no presenta una correlación significativa. Asimismo, el sexo, edad y tiempo de servicio no presentaron datos resaltantes de asociación con el bienestar psicológico.

Escobar (2017) con el objetivo: conocer la correlación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. La investigación fue no experimental, explicativa y correlacional. Utilizó un cuestionario de cultura organizacional y motivación laboral. Los resultados revelaron que la cultura organizacional mantiene una correlación significativa con la motivación laboral de los colaboradores. Evidenció que la cultura en la organización se conecta de manera valiosa con la necesidad de seguridad y ser protegido; la cultura organizacional, con la necesidad de relacionarse y de pertenecer a un grupo; la cultura organizacional, con la necesidad de autovaloración, y la cultura organizacional se conecta directa y significativamente con la necesidad de autorrealización en los colaboradores.

Gastañaduy (2013) tuvo el propósito de descubrir y describir las similitudes o diferencias entre los tipos de motivación y los factores del bienestar psicológico en el personal remunerado y voluntario. Evaluó a 188 colaboradores (94 voluntarios y 94 remunerados). El muestreo fue de dos tipos: el primero, no probabilístico intencional y segundo, tipo bola de nieve. Los resultados fueron: 94 colaboradores remunerados manifestaron niveles altos de motivación extrínseca e introyectada. La motivación identificada e intrínseca fueron significativamente más altas en los voluntarios. Sin embargo, identificó asociaciones

favorables entre los seis factores de bienestar y la motivación de tipo identificada e intrínseca.

De los temas relacionados al tema, y de acuerdo a la línea de la presente investigación:

La psicología organizacional centra su estudio en temas relacionados con el liderazgo, motivación de los trabajadores, la comunicación, manejo de conflictos, satisfacción laboral, el cambio organizacional y todos los procesos en donde interactúan un conjunto de individuos que interaccionan en una organización (Aamodt, 2010). Es decir, la aplicación de teorías y prácticas en el desenvolvimiento de las personas en un contexto organizacional. Sobre el Desarrollo organizacional manifiestan que se ha establecido como la herramienta más se ha constituido en un instrumento excepcional para el alcance de mayor eficiencia en las organizaciones, la cual implica una condición imprescindible en la actualidad, la cual está caracterizado por la fuerte competitividad en el contexto nacional e internacional (Hernández, Gallarzo y Espinoza, 2011).

También es importante señalar la historia de la Psicología Positiva que se remonta desde uno de los eventos más importantes de la humanidad como es la Segunda Guerra Mundial, así como lo indica Seligman, pues desde ese momento la psicología se ha dedicado a tratar trastornos mentales, patologías y todo lo que tenga que ver con el dolor y sufrimiento del hombre. He ahí el punto de quiebre, en donde se ha intentado por mucho tiempo que la Psicología también pueda enfocarse en aspectos positivos, donde se reconozca el potencial humano en todas las áreas de desarrollo (Seligman y Csikszentmihayli, 2000).

Asimismo, sobre la Psicología Positiva, Gable y Haidt (2015) refieren que es la observación de los estados y diferentes procesos que favorecen al desarrollo adecuado y próspero de las personas, conjunto de personas, comunidades y las instituciones. En este sentido, podemos reconocer claramente que el propósito de la psicología positiva, es que el ser humano alcance su máxima realización como persona, como miembro de una comunidad y ente de cambio en la organización en donde se desarrolla.

Sobre el Bienestar Psicológico, tenemos a los siguientes autores que la conceptualizan:

Marsollier y Aparicio (2011) refieren que la psicología a lo largo de los años se han hecho diferentes investigaciones partiendo de dos perspectivas, la primera se enfoca principalmente es estudiar, por ejemplo, dentro de una organización, aspectos negativos como el estrés

laboral o burnout. La segunda, se orienta a la realización integral del ser humano, a este enfoque se le denomina psicología positiva y de ello surge el constructo de Bienestar Psicológico.

Vásquez, Hervás, Rahona y Gómez (2009) manifiestan que el propósito de toda persona en su desarrollo profesional, de ética y respetando todas las normas que impone la sociedad siempre busca el objetivo de alcanzar y mantener una calidad de vida. Asimismo, no hay nada de malo en que todas las personas gocen de una vida saludable y plena, ya que, definitivamente es una de las metas latentes en cada ser humano. Es decir, que toda persona está en constante búsqueda de su bienestar a nivel general como persona, y está en todo el derecho de conseguirlo y disfrutar una vida satisfactoria.

En este sentido, según el Modelo Multidimensional del Bienestar Psicológico, planteado por Ryff (1995), con la finalidad de consolidar el constructo de Bienestar psicológico, y poder esclarecer los elementos que ayudarán mejor a evaluar dicha variable. Asimismo, definió al BP, como el progreso de las capacidades y desarrollo personal, en el cual el ser humano manifiesta una conducta positiva. Según la teoría, la autora determinó seis factores con las que se puede analizar los aspectos positivos y negativos sobre el BP en la persona.

Según Ryff (1989), las dimensiones se definen de la siguiente manera:

En primer lugar, la autoaceptación consiste en mantener una actitud positiva hacia uno mismo, reconocer y valorar las diferentes características de cada uno, incluyendo los buenos y malos atributos, además se siente positivo en cuando a la vida pasada, experiencias del pasado. En segundo lugar, sobre las relaciones positivas, se refiere a tener relaciones auténticas y sólidas socialmente significativas con otros; asimismo, demuestra interés por el bienestar integral de los demás, capacidad para comprender al otro y apoyarlo, confianza con su entorno, y tener la disposición para dar y recibir amor y afecto.

En tercer lugar, la autora argumenta que la dimensión autonomía hace referencia a la aptitud de una persona para ser determinado e independiente, tiene capacidad para afrontar adecuadamente las dificultades, moldea su conducta partiendo desde sus ideas, se ejercita en la crítica constructiva hacia sí mismo y es leal a sus valores y principios. En cuarto lugar, la misma autora refiere sobre el dominio del entorno, que consiste en la disposición personal para decidir por aspectos que provocarán satisfacción en las necesidades de cada persona.

Aquellas personas con gran habilidad para dominar su entorno, poseen un adecuado manejo de su contexto y con las herramientas suficientes para aportar en su ambiente de desarrollo.

En quinto lugar, sobre la dimensión propósito en la vida, la autora manifiesta que toda persona precisa plantearse metas claras, tener una razón de existir y proponerse objetivos específicos que le permitirán alcanzar su realización como persona. Y en sexto lugar, la dimensión del crecimiento personal, está vinculado al término acuñado por Aristóteles la “eudaimónica” pues implica la autorrealización del ser humano; también implica un ejercicio efectivo y superación máxima del potencial humano. A diferencias del bienestar “hedónico”, la que se centra únicamente en la búsqueda del placer y la satisfacción (Pérez, 2017).

Respecto a uno de los enfoques de la psicología en la que se basa una de las variables de la investigación Motivación, sobre la Psicología Humanista:

Riveros (2014) refiere que, la psicología humanista surge en el año 1962 en Estados Unidos de América, con el propósito de fomentar una nueva forma de ver los principios de causa y efecto y los paradigmas del Psicoanálisis y del Conductismo. Este enfoque se centra en el estudio de la subjetividad y experiencias personales del hombre y la mujer como seres únicos, individuales; asimismo, observa y analiza los estados positivos y beneficiosos de las personas como: el amor, la autonomía, ingenio y seguridad sobre sí mismo y el entorno.

Rogers (1961) afirmaba que el ser humano viene al mundo con una clara inclinación o disposición para desarrollarse y potenciar sus habilidades al máximo, sin embargo, si durante la etapa de la infancia no se afectaban los deseos de crecer y se truncaba esa inclinación a la autorrealización, las personas vivirían una vida abundante y plena de satisfacciones, en total bienestar con uno mismo y con su entorno. Además, la Psicología Humanista reconoce al hombre con una capacidad natural para su propia autorrealización, frente a las adversidades, busca trascender (ir más allá de lo ya establecido por la sociedad, dejar huella o impactar su entorno), Asimismo, concibe al hombre con habilidades para decidir, de hacer sus actividades de manera voluntaria y guiado por sus gustos, intereses y decisiones personales.

Sobre la segunda variable del estudio Motivación Laboral, Lauro (2017) menciona que es un elemento esencial para que haya un óptimo desempeño en el entorno laboral; además, mediante una buena gestión del recurso humano, se evidencia una organización consolidada,

integrado y fortalecida porque sus colaboradores están motivados a realizar sus actividades y funciones laborales. También, para Hernández (2002) es aquella fuerza que moviliza a una persona a llevar a cabo determinada conducta y para alcanzar objetivos a nivel personal, de tal manera que se define como aquel proceso para generar o cambiar ciertas conductas.

Arrieta y Navarro (2008) manifiestan que las teorías de la motivación han sido clasificadas en dos: las primeras son las de contenido que se identifican en investigar a la motivación como un acontecimiento en un solo momento, buscan la explicación de la conducta motivada y cómo el satisfacer sus necesidades, les brinda cierto nivel de motivación. La segunda, consiste en las teorías de procesos y justamente se centra en el proceso de pensamientos, orientados en la dirección, perseverancia e intensidad de la conducta motivada, que se mantienen en el tiempo, dependiendo de las experiencias y circunstancias en el entorno laboral.

Respecto a la Teoría de la autodeterminación de Richard Ryan y Edward Deci, manifiestan que su estudio se ha encaminado en relación a las condiciones que brinda el entorno social frente a las que surgen desde los procesos humanos innatos, como la automotivación y buen desarrollo a nivel psicológico. Es por eso que, las investigaciones, nos permiten reconocer que existen tres necesidades psicológicas elementales como: de competencia, de autonomía y de relaciones sociales; que, al ser satisfechas, generan un aumento de la propia motivación del ser humano y su bienestar. Asimismo, se toma en cuenta que, las necesidades ya mencionadas, se aplican en diferentes áreas de desarrollo del hombre: higiene, educación, el trabajo, la religión y creencias, y las terapias psicológicas. Los autores de esta teoría, desde sus estudios lograron determinar diferentes tipos de motivación y que a su vez tienen repercusiones claras para el aprendizaje, las experiencias personales, el buen desempeño y el sentirse bien consigo mismo (Ryan y Deci, 2000).

Asimismo, Castillo (2014) afirma que hay dos formas principales de ser motivados: La Motivación intrínseca, la cual implica el llevar a la acción una tarea debido al disfrute y satisfacción que ésta genera, por un compromiso e iniciativa propia de cada persona. Y la motivación extrínseca, que consiste en llevar a cabo una determinada actividad ya que las consecuencias, posteriormente serán gratificantes como recompensas, beneficios, reconocimiento; sin embargo, si no se realiza obtendrá una consecuencia negativa, en otras palabras, recibir algo que no se desea o espera. Luego de varios estudios sobre la motivación

dentro de las organizaciones, se llega a comprobar que, en el mayor de los casos, la motivación intrínseca tiene mayor relevancia o trascendencia que la extrínseca; debido a que el impacto es mucho más positivo en el desempeño y productividad de los colaboradores.

De lo anteriormente mencionado el problema general de investigación que se planteó es: ¿Qué relación existe entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019?

Asimismo, el presente estudio tuvo como finalidad el identificar la relación que existe entre bienestar psicológico y motivación laboral, así como permitió corroborar el marco teórico del bienestar psicológico y la motivación laboral de los colaboradores de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana. Además, se evidenció la existencia de paradigmas organizacionales y/o patrones de comportamiento que no estén de acuerdo a las necesidades específicas del personal y organización.

Por otro lado, permitió identificar la existencia de factores positivos que ayuden a que la identificación, compromiso, buena disposición de los colaboradores en el cumplimiento de metas y funciones favorezcan el óptimo desarrollo de cada persona de manera individual y en conjunto, como organización. Sin lugar a duda, favorecerá a próximas investigaciones, servirá con fuente de apoyo y herramienta con los resultados. De tal manera que sea replicado en diferentes poblaciones, contextos, variables, para así proporcionar mayor información a la comunidad científica. Proporcionará la validez de los instrumentos para que faciliten la aplicación en poblaciones con características similares.

Además, considerando como vital la evaluación del bienestar psicológico y motivación laboral, la cual nos permitirá conocer la percepción que tiene cada colaborador respecto de su propio bienestar psicológico e identificar la motivación que lo impulsa a alcanzar sus propias metas y en el proceso las de la institución donde labora. Por lo tanto, esta investigación es de gran importancia ya que aporta de manera significativa a la línea de Desarrollo Organizacional, facilitando una información pertinente y suficiente, para promover actividades para mejorar, potencializar y fortalecer el bienestar psicológico y la motivación en el trabajo de los colaboradores que participaron en la investigación.

La hipótesis general de la presente investigación: La relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral es directa y significativa en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019.

Asimismo, las hipótesis específicas de la investigación: a) La relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral es de manera directa y significativa, según sexo y edad en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019 b) La relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral es directa y significativa, según estado civil en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019 c) La relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral es directa y significativa, según cargo ocupacional, en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019 d) La relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral es directa y significativa, según tiempo de servicio en la institución en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019.

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019.

Y como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, según sexo y edad en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019 b) Determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, según estado civil en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019 c) Determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, según cargo ocupacional en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019 d) Determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, según tiempo de servicio en la institución en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019 y e) Determinar los niveles de la variable de bienestar psicológico en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019 y f) Determinar los niveles de la variable de motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de Investigación

2.1.1 Enfoque de investigación

Tuvo un enfoque cuantitativo, debido a que las principales formas para obtener los datos y resultados es a través de la medición de las variables ordinales, prueba las hipótesis, busca la objetividad en el proceso y emplea métodos estadísticos como el cálculo (Niño, 2011).

2.1.2 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, pues el investigador no tiene control ni facultad para manipular ninguna de las variables (Hurtado y Toro, 2005). También posee corte transversal, debido a que los datos serán obtenidos en un único momento (Hernández, Méndez, Mendoza y Cuerva, 2017)

2.1.3 Tipo de investigación

Asimismo, el tipo de investigación de la presente fue básica, pues tiene como propósito el aumento de los conocimientos e interpretación de los sucesos o fenómenos (Hurtado y Toro, 2005).

2.1.4 Nivel de investigación

La investigación fue correlacional ya que nos ayudará a identificar el nivel de asociación que exista entre las dos variables en estudio (Beltrán, 2014). Asimismo, es descriptiva, pues consiste en especificación de acontecimiento, situación, persona o comunidad, con el objetivo de conocer su sistema y desenvolvimiento (Arias, 2012).

2.2 Operacionalización de variables

A continuación, se detalla cada una de las variables:

Bienestar Psicológico

Se define como la vinculación de la salud mental y emocional, ya que este responde a la manera en que respondes frente a las demandas internas y/o externas que ofrece el entorno en el cual nos desenvolvemos ya sea, social o físico (Ryff y Keyes, 1995). Asimismo, La medición de la variable será obtenida mediante la Escala de Bienestar Psicológico diseñado por Carol Ryff (1995), adaptado al español por Díaz et al. (2006). El instrumento cuenta con 6 dimensiones y 39 ítems en total. Asimismo, el rango de acuerdo al nivel de Bienestar

Psicológico es: Mayor a 176 pts.=BP Elevado; entre 141-175 pts.= BP Alto; entre 117-140 pts.=BP Moderado y Menor a 139 pts.= BP Bajo.

También, cuenta con seis dimensiones, entre ellas: Auto aceptación, consiste en mantener una actitud positiva hacia uno mismo, reconocer y valorar los diferentes aspectos de cada uno, cuyos ítems son: 1, 7, 8, 11, 17, 25 y 34. La dimensión Relaciones Positivas consiste en tener relaciones auténticas y sólidas socialmente significativas con otros, y los ítems son: 2, 13, 16, 18, 23, 31 y 38. La dimensión Autonomía tiene que ver con la aptitud de una persona para ser determinado e independiente, asimismo los ítems son: 3, 5, 10, 15 y 27.

La dimensión Dominio del Entorno es la disposición personal para decidir por aspectos que provocarán satisfacción en las necesidades de cada persona, y sus ítems son: 6, 19, 26, 29, 32, 36 y 39. La dimensión Propósito en la vida, implica que toda persona precisa plantearse metas claras, tener una razón de existir y proponerse objetivos específicos que le permitirán alcanzar su realización como persona, sus ítems son: 9, 12, 14, 20, 22, 28, 33 y 35. La dimensión Crecimiento personal, consiste en la búsqueda de autorrealización del ser humano; y los ítems que miden esta dimensión son: 4, 21,24, 30 y 37.

Por otro lado, escala de medición del instrumento es Ordinal, y sus valores se distribuyen de la siguiente manera: 1= “Totalmente en desacuerdo”; 2= “Desacuerdo en algo”; 3= “Discrepo un poco”; 4= “De acuerdo un poco”; 5= “De acuerdo en algo”; y 6= “Totalmente de acuerdo”.

Motivación Laboral

Se define como el nivel en que los individuos llevan a cabo sus actividades, después de un proceso de meditación y análisis, considerando un buen grado de compromiso para realizar lo que se propone de manera fluida y de iniciativa propia (Deci y Ryan, 2000). La medición de la variable será obtenida mediante la Escala de Motivación Laboral (R MAWS) elaborado por Gagné, et. al. (2010). Adaptada al español por Gagné et al. (2012). El instrumento cuenta con 5 dimensiones y 19 ítems en total. Asimismo, el rango general de acuerdo al nivel: ML Bajo: Menor a 80; ML Media: 80 a 93; ML Alta: 94 a más (Hoyos, 2018)

El instrumento compone 5 dimensiones de la Motivación, entre ellas: Desmotivación que es la inexistencia de motivación hacia una determinada función o trabajo, y los ítems que evalúan esta dimensión son: 2, 15 y 16. La dimensión Regulación Externa consiste en llevar

a cabo una actividad con la finalidad de recibir una retribución o evitar un castigo, y los ítems que evalúan esta dimensión son: 3, 8, 9, 10, 14 y 17. La dimensión Regulación Introyectada implica el comprometerse a realizar una tarea para eliminar sentimientos de culpa por no llevar a cabo algo que otros exigen, y los ítems que evalúan esta dimensión son: 1, 5, 7 y 19

La dimensión Regulación Identificada es ejecutar una acción debido a que el individuo simpatiza con el valor, se identifica con su significado, o lo considera interesante, y los ítems que evalúan esta dimensión son: 4, 11 y 18. La dimensión Motivación Intrínseca consiste en el hecho de llevar a cabo alguna función por sí mismo(a), porque es importante, significativo y personalmente agradable y los ítems que evalúan esta dimensión son: 6, 12 y 13.

Asimismo, la escala de medición es Ordinal y los valores son 1= “Totalmente en desacuerdo”; 2= “En Desacuerdo”; 3= “Levemente en desacuerdo”; 4= “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”; 5= “Levemente de acuerdo”; 6= “De acuerdo”; 7= “Totalmente de acuerdo”.

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

La población estuvo conformada por todos los colaboradores de tres instituciones educativas privadas que están registradas en Lima Metropolitana (ESCALE, 2019). Según Hurtado y Toro (2005) la población es el grupo de elementos (personas e instituciones) que se considerarán para poder validar las conclusiones a partir de la medición de las variables que se estudian, a las cuales está enfocada la investigación.

2.3.2. Muestra

La muestra de la presente investigación, debido a que la población fue pequeña o finita es necesario considerar lo que Ramírez (1997, como citó Espinoza, 2018) menciona que el estudio censal consiste en involucrar a todos los elementos de la población en la investigación. Por lo tanto, esta investigación, fue censal, por contar con un total de participantes reducido, se consideró a toda la población.

Es por ello que la muestra estuvo compuesta por 177 colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, ubicados en los distritos de San Martín de

Porres, Los Olivos y Jesús María. Dichas instituciones son conocidas por la educación de calidad que brindan y refuerzan el área académica a sus estudiantes. En la primera Institución se registran 86 colaboradores, de la segunda, 78 colaboradores y de la tercera institución, 13; asimismo, dichos colaboradores tienen diferentes cargos ocupacionales: personal administrativo, docentes, auxiliares, tutores nivel secundario y psicólogos. Todos los colaboradores de ambos sexos (femenino y masculino) y oscilan entre las edades de 18 y 60 años.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para llevar a cabo el desarrollo de investigación; se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, en donde se aplicarán dos instrumentos: la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de Motivación Laboral; además se utilizó una ficha de variables sociodemográficas en donde se encontrarán características y aspectos que se desean conocer con fines exclusivos de la investigación como: edad, sexo, estado civil, cargo ocupacional y tiempo en la institución.

2.4.1.1 Ficha técnica de instrumentos

Bienestar Psicológico.

El nombre del instrumento	:	Escala de Bienestar Psicológico,
Autor, año y procedencia	:	Carol Ryff en 1995 en los Estados Unidos
Adaptación al español	:	Díaz, et. al. (2006).
Duración	:	25 minutos aproximadamente
Dirigido a	:	Adultos (hombres y mujeres)
Cantidad de ítems	:	39 ítems.
Aplicación	:	Individual y/o colectiva.
Objetivo	:	Determinar el grado de bienestar psicológico de una determinada población.
Dimensiones	:	Autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal
Escala de medición	:	Ordinal

1= Totalmente en desacuerdo, 2= Desacuerdo en algo, 3=Discrepo un poco, 4= De acuerdo un poco, 5= De acuerdo en algo, y 6=Totalmente de acuerdo.

Validez y confiabilidad de Escala de Bienestar Psicológico

La validez de constructo según índices de ajuste, en la adaptación realizada al español por Díaz, et. al (2006), se realizó el análisis factorial confirmatorio respecto a la escala con 39 ítems y de 29 ítems, un modelo propuesto por D. van Dierendonck (2004) para mejorar las propiedades psicométricas de la escala, por ello se desarrolló esta versión con menor cantidad de ítems.

En este sentido, según Keyes, et. al. (2002), el autor Dirk van Dierendonck, manifestó que cuando surgió la necesidad de reducir la cantidad de ítems fue con el objetivo de elegir reactivos específicos para elevar la validez de contenido más no su confiabilidad, por lo que de alguna manera se evidencia en los índices de ajuste ya presentados anteriormente para identificar las diferencias del instrumento con 29 y 39 ítems respectivamente. Para analizar la confiabilidad de la versión española. (Véase en anexo

Tal como se puede visualizar, la escala de Bienestar Psicológico con 39 y 29 ítems respectivamente, evidenciaron alto grado de confiabilidad en la validación y adaptación original al español, obteniendo para los 39 ítems, 0,83 – Autoaceptación; 0,81 – relaciones positivas, 0,73 – Autonomía, 0,72 Dominio del entorno, 0,83 – Propósito en la vida y 0,68 – Crecimiento personal.

Validez y confiabilidad en el estudio piloto

Se encontró un V de Aiken general para la Escala de Bienestar Psicológico equivalente a 1.00. Es decir, la escala es muy válida según el juicio de los expertos en la cual fueron definidas como el grado en que los reactivos (ítems) que constituyen las pruebas son una muestra representativa del dominio de contenido que se mide (Véase en anexo I).

En el Análisis de ítems elaborado en el SPSS 22.0, se obtuvo que para la primera dimensión Autoaceptación, el ítem 1 presenta un valor de comunalidad ,373 la cual es inferior a lo normal (>0.40). También en la dimensión Relaciones positivas, el ítem 13 posee un valor de IHC de , 101 que nos indica un valor inferior a lo esperado (>0.20). Además, para la dimensión Autonomía se encontraron que 4 ítems, poseen valores inferiores a lo

estimado tanto en IHC y Comunalidades, por lo que está observada su utilización. Asimismo, en la dimensión Dominio del entorno, se encontró que el ítem 26 posee un valor inferior de comunalidad ,356, a los esperado (>0.40) y el ítem 39, evidencia bajo valor en IHC con ,161 a los esperado (>0.20).

Por otro lado, en la dimensión Propósito en la vida, el ítem 14 obtuvo un valor inferior en ICH con ,184 a lo esperado (>0.20) y el ítem 35, evidenció valor inferior en IHC con ,085 y Comunalidades con ,289 por debajo de lo esperado. Por último, en la dimensión Crecimiento personal el ítem 24 obtuvo un valor inferior en IHC correspondiente a ,177 a diferencia de lo esperado (>0.20), el ítem 24 obtuvo también un valor inferior en IHC con ,185 a diferencia de lo esperado (>0.20); sin embargo el ítem 37, obtuvo valores muy por debajo de lo esperado con un ICH DE ,192 y Comunalidades de ,336 respectivamente (Véase en anexo J).

Por otro lado, para corroborar la consistencia interna del instrumento se analizó el Alpha de Cronbach en el programa de SPSS 22.0. Y según los resultados de la prueba piloto aplicada a 80 colaboradores de instituciones educativas privadas, arrojaron lo siguiente: una confiabilidad de 0.896 que significa que el Coeficiente Alpha > 0.8 , nos indica que es bueno y muy confiable su aplicación. (Véase anexo J)

Motivación Laboral.

Nombre del instrumento	:	Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)
Autor, año y procedencia	:	Gagné, et. al., 2010, Estados Unidos.
Adaptación al español	:	10 diferencias idiomas, incluía el español, fue realizada por Gagné, et. al., 2012.
Duración	:	15 minutos aproximadamente
Dirigido a	:	Adultos de ambos sexos que se encuentran laborando dentro de cualquier organización o institución.
Cantidad de ítems	:	19 ítems
Aplicación	:	individual y/o colectiva
Objetivo	:	Evaluar el nivel de motivación laboral o en el trabajo que tienen los colaboradores.

Dimensiones	:	Desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca
Escala de medición	:	Ordinal. 1= Totalmente en desacuerdo, 2=En Desacuerdo, 3= Levemente en desacuerdo, 4=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5=Levemente de acuerdo, 6=De acuerdo y 7= Totalmente de acuerdo.

Validez y confiabilidad de la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)

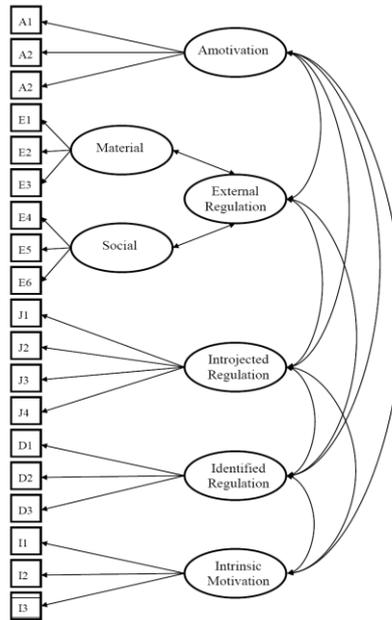
Para conocer la validez de constructo, según índices de ajuste, s continuación, se presenta la tabla de estadísticas de ajuste del instrumento original elaborado por Gagné, et. al (2010) en seis idiomas diferentes, entre ellos, el inglés.

En la tabla estadística (Veáse anexo J- iv), se identifica que, en el idioma inglés, modelo original del instrumento, se obtuvo un valor de χ^2 (df) = 3.61, en donde está ligeramente Elevado a lo esperado, también un valor de CFI (0.90) encontrándose dentro de lo esperado y, por último, un valor de RMSEA de .068, ubicándose por encima de los índices de ajuste esperado.

También, se presenta a continuación el gráfico en donde se detalla, en el manual original, la estructura factorial de la Escala de Motivación Laboral (R- MAWS)

Figura 1.

Estructura Factorial de la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS), Gagné, et. al. (2015)



La confiabilidad del instrumento fue resuelto a través del Alfa de Cronbach en las cuales, originalmente, se obtuvieron los siguientes valores sobre la escala en general y por subescalas. Inicialmente, la sub escala Desmotivación no estaba considerada dentro de los indicadores de la Motivación Laboral propuesta por Gagné y colaboradores en el 2010. (Véase anexo J- iv)

Validez y confiabilidad en Latinoamérica de la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)

Con la finalidad de obtener la validez del constructo, específicamente, el análisis factorial confirmatorio fue realizado por Piedimonte y Depaula (2018), cuya investigación estaba dirigida a trabajadores voluntarios y remunerados en Argentina (Véase anexo J- v)

De lo descrito, se refiere que el valor de CFI (.922) se encuentra dentro el rango esperado, así como el valor de RMSEA (.060) y el intervalo de confianza de RMSEA 90% (.040 - .077), la cual indicó un buen ajuste del modelo analizado.

Asimismo, para conocer el grado de confiabilidad que posee la escala se encuentra dentro del rango de alta confiabilidad para la subescala Desmotivación – 0.88, Regulación Externa - 0.78, Regulación introyectada – 0.75, Regulación identificada – 0.73, Motivación Intrínseca – 0.80 y como escala en general, 0.715.

Validez y confiabilidad en el estudio piloto

En la validez del contenido para la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS), se obtuvo el equivalente a 1.00. Es decir, la escala es muy válida según el juicio de los expertos en la cual fueron definidas como el grado en que los reactivos (ítems) que constituyen las pruebas son una muestra representativa del dominio de contenido que se mide (Véase en anexo I).

Además, de acuerdo al Análisis de ítems elaborado en el SPSS 22.0, se obtuvo que para la primera dimensión Desmotivación, los ítems 2, 15 y 16 se encuentran dentro de los valores esperados. Asimismo, para la dimensión Regulación externa, el ítem 3 presenta un valor de ,291 de comunalidad la cual es inferior a lo normal (>0.40); además del ítem 17 que arrojó un valor inferior a los esperado en comunalidades igual a ,390. También, para la dimensión Regulación Introyectada, el ítem 1 arrojó un valor de comunalidades igual a ,390 inferior a lo esperado (>0.40); y el ítem 19 obtuvo valores por debajo de lo esperado tanto en IHC y Comunalidades. Sin embargo, en las dimensiones de Regulación Identificada y Motivación intrínseca, los ítems 4, 11, 18, 6, 12 y 13, correspondientemente, obtuvieron valores dentro de lo estimado (Véase en anexo J).

Para determinar la confiabilidad de la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS): se obtuvo que, el instrumento tiene un nivel de confiabilidad de 0.749 que significa que el Coeficiente Alpha > 0.7 quiere decir que es aceptable, por lo tanto, su aplicación es confiable, asimismo, se llevó a cabo el análisis de fiabilidad de cada factor o subescala del instrumento, siendo éste método estadístico el más empleado para determinar la fiabilidad interna (Trizano-Hermosilla y Alvarado, 2016) (Véase Anexo J)

2.5 Procedimiento

La investigación se realizó de la siguiente manera:

- a) Se eligió el tema y variables a estudiar, revisando el marco teórico y antecedentes sobre la misma temática.
- b) Se identificó la problemática que se desea investigar, así como la población a la que se enfocará el estudio.
- c) Se procedió con la búsqueda de instrumentos para medir las variables que se pretenden estudiar y la autorización de los autores en la versión original.

- d) Se procedió a realizar la validez de contenido por juicio de 5 expertos en las temáticas para respaldar la aplicación de la prueba piloto a una muestra de 80 colaboradores de instituciones educativas privadas.
- e) Se obtuvo el permiso para aplicar la muestra piloto a las instituciones seleccionadas, luego de aplicarse, se procedió a realizar el análisis de confiabilidad de ambos instrumentos.
- f) Luego, se procesaron los datos en Microsoft Excel para analizarlos en el programa estadístico y obtener la validez de contenido y confiabilidad del instrumento aplicado, haciendo uso de Alfa de Cronbach (α) y McDonald's (ω).
- g) Una vez analizados los datos del piloto y verificar su validez y confiabilidad, se solicitó el permiso en las instituciones de las que se obtendría la muestra final.
- h) Después de obtener la autorización y voluntad de participar de la investigación, se definieron las fechas de aplicación de los instrumentos y procesó la información adquirida.
- i) Se analizaron los datos recogidos y se elaboraron los métodos estadísticos para dar respuesta a los objetivos planteados.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para la presente investigación se realizó la construcción de base de datos mediante el programa de Microsoft Excel y para el análisis estadístico se empleó el programa de SPSS 22.0, Jamovi 1.1.4.0, para elaborar el análisis por ítem en donde se buscó determinar la media, desviación estándar, asimetría, curtosis, IHC y comunalidades; JASP para determinar el análisis de correlación, así como el análisis factorial confirmatorio, buscando los valores de CFI, TLI y RMSEA.

También se elaboraron tablas de análisis estadísticos y gráficos para cumplir con los objetivos planteados. Para la estadística descriptiva, se empleó el análisis de frecuencias y porcentajes. También, para la estadística inferencial, con el objetivo de conocer el nivel de asociación entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, se empleó la Prueba de Shapiro – Wilks para conocer la prueba de normalidad, en donde finalmente se decidió aplicar el estadístico no paramétrico (Rho de Spearman), para conocer

la correlación entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de la motivación laboral.

2.7 Aspectos éticos

El estudio estuvo basado en las consideraciones éticas, el compromiso y la responsabilidad del desarrollo de esta investigación, evitando el plagio y/o falsedades, respetando la autoría de las fuentes bibliográficas en donde fue encontrada la información utilizada del presente estudio.

Así mismo, según la Asociación Médica Mundial (2001) en la Declaración de Helsinki (2000), se respetaron las pautas para la recolección de información: La recopilación de los datos se ejecutó con el debido conocimiento y consentimiento de las autoridades y colaboradores de las instituciones educativas privadas en estudio, las cuales indican también su participación libre y voluntaria en la investigación (véase en anexo G).

Se mantuvo informados a las autoridades y colaboradores, y se preservó la privacidad de datos personales de los colaboradores, la cual fue empleada únicamente para fines de la investigación.

Se consideraron los principios bioéticos tales como el principio de autonomía en donde se respetó la información y opinión personal de los participantes; principio de beneficencia buscando siempre el actuar de manera correcta y prudente, principio de no maleficencia actuando por el bienestar de los demás, por encima de los intereses sociales y de la comunidad científica (Helsinki, 2000 y Colegio de Psicólogos del Perú, 2017); y principio de justicia considerando el derecho de la inclusión y no discriminación de los participantes (Gómez, 2009).

III. RESULTADOS

Análisis inferencial de las variables

Antes de continuar con el análisis de los datos estadístico, se procedió con la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que Mohd (2011) consideró luego de un amplio estudio, que ésta prueba es una de las más fuertes y confiables para analizar la distribución de un instrumento de medida de diversas variables, en las cuales arrojó que los datos de la población no son normales, por lo tanto, se empleó el uso de análisis estadísticos no paramétricos como Rho de Spearman (Mondragón, 2011).

Tabla 1

Análisis de distribución normal de bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar Psicológico TOTAL	,949	177	,000
Desmotivación	,689	177	,000
Regulación externa	,984	177	,038*
Regulación Introyectada	,973	177	,002
Regulación Identificada	,698	177	,000
Motivación Intrínseca	,698	177	,000

Los resultados obtenidos evidencian que no existe una distribución normal debido a que, en mayoría, presentan una significancia $<0,05$ ($p= .000$), por tal motivo, para los siguientes análisis se emplearon pruebas no paramétricas.

Análisis de correlación

Para comprobar la hipótesis general planteada, se procedió a realizar al análisis no paramétrico de Rho de Spearman y conocer la correlación entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones Motivación Laboral.

Tabla 2

Análisis de correlación entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones de Motivación Laboral

		Desmotivación	Regulación externa	Regulación Introyectada	Regulación identificada	Motivación Intrínseca
	Rho de Spearman	-,539**	-,225**	-,065	,460**	,460**
Bienestar Psicológico TOTAL	Tamaño del efecto	-0,290521	-0,050625	-0,004225	0,2116	0,2116
	Sig. (bilateral)	,000	,003	,391	,000	,000
	N	177	177	177	177	177

En la tabla 2, se puede apreciar que existe una correlación negativa media y considerable entre bienestar psicológico con las dimensiones de motivación laboral tales como: Desmotivación, regulación externa; mientras que existe una correlación significativa, directa, con efecto pequeño ($R^2 \geq 0.3$) según Cohen (1988) y una intensidad débil (0,26-0,50) según Martínez (2009) respecto de las dimensiones: regulación identificada y la motivación intrínseca ($p < 0.01$). Sin embargo, no se evidencia una correlación entre el bienestar psicológico y la dimensión regulación introyectada ($p > 0.05$). Es decir, mientras los colaboradores se encuentren en un buen nivel de bienestar psicológico, se evidenciará en su motivación en el trabajo.

Tabla 3

Análisis de correlación entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones de Motivación Laboral, según edad

Edad		Desmotivación	Regulación externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Motivación Intrínseca
18 a 25 años	Rho de Spearman	-,556**	-,297	-,111	,505**	,505**
	Tamaño del efecto	-0,309136	-0,088209	-0,012321	0,255025	0,255025
	Sig. (bilateral)	,001	,088	,532	,002	,002
	N	34	34	34	34	34
26 a 35 años	Rho de Spearman	-,436**	-,124	-,027	,439**	,439**
	Tamaño del efecto	-0,190096	-0,015376	-0,000729	0,192721	0,192721
	Sig. (bilateral)	,000	,285	,816	,000	,000
	N	76	76	76	76	76
36 a 45 años	Rho de Spearman	-,613**	-,315*	,053	,435**	,435**
	Tamaño del efecto	-0,375769	-0,099225	0,002809	0,189225	0,189225
	Sig. (bilateral)	,000	,038	,734	,003	,003
	N	44	44	44	44	44
46 a 60 años	Rho de Spearman	-,622**	-,166	-,302	,562**	,562**
	Tamaño del efecto	-0,386884	-0,027556	-0,094249	0,315844	0,315844
	Sig. (bilateral)	,002	,460	,172	,006	,006
	N	22	22	22	22	22

De acuerdo a la tabla 3, los resultados arrojan que, según edad, ya sea de 18 a 25 años, 26 a 35, 36 a 45 o 46 a 60 años, no existe correlación significativa entre bienestar psicológico y las dimensiones regulación externa y regulación introyectada. No obstante, entre las edades 18 a 25, 26 a 35 y 36 a 45 años, existe correlación significativa, con efecto pequeño e intensidad débil entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones regulación identificada y motivación intrínseca. No obstante, entre 46 a 60 años, se evidencia una correlación directa, significativa, con efecto medio ($R^2 \geq 0.3$) según Cohen (1988) e intensidad moderada y fuerte (0.51 – 0.75) planteada por Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009).

Tabla 4*Análisis de correlación entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones de Motivación Laboral, según sexo*

Sexo		Desmotivación	Regulación externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Motivación Intrínseca
Mujer	Rho de Spearman	-,536**	-,228**	-,107	,452**	,452**
	Tamaño del efecto	-0.287296	-0.456	-0.214	0.204304	0.204304
	Sig. (bilateral)	,000	,005	,188	,000	,000
	N	152	152	152	152	152
Varón	Rho de Spearman	-,536**	-,210	,267	,578**	,578**
	Tamaño del efecto	-0.287296	-0.0441	0.071289	0.334084	0.334084
	Sig. (bilateral)	,006	,314	,196	,002	,002
	N	25	25	25	25	25

En la tabla 4 se puede visualizar que la correlación entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, no es significativa en asociación con la dimensión regulación introyectada, tanto en varones como en mujeres. Asimismo, en varones, la correlación entre bienestar psicológico y la dimensión regulación externa no es significativa.; siendo las demás correlaciones significativas según el sexo. Además, los resultados nos indican que en mujeres la correlación entre bienestar psicológico y la dimensión regulación identificada y motivación intrínseca tiene un efecto pequeño (0,1 a 0,3) según Cohen (1988) y una intensidad débil, según Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009). Mientras que varones, la misma correlación presenta efecto medio ($R^2 \geq 0,3$) y con intensidad moderada y fuerte (entre 0,51 – 0,75).

Tabla 5

Análisis de correlación entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones de Motivación Laboral, según estado civil

Estado civil		Desmotivación	Regulación externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Motivación Intrínseca
Soltero(a)	Rho de Spearman	-,540**	-,325**	-,062	,512**	,512**
	Tamaño del efecto	-0,2916	-0,105625	-0,003844	0,262144	0,262144
	Sig. (bilateral)	,000	,002	,571	,000	,000
	N	87	87	87	87	87
Conviviente	Rho de Spearman	-,751**	-,325	,081	,594**	,594**
	Tamaño del efecto	0,564001	0,105625	0,006561	0,352836	0,352836
	Bienestar Psicológico Sig. (bilateral)	,000	,085	,676	,001	,001
	N	29	29	29	29	29
Casado(a)	TOTAL Rho de Spearman	-,437**	,009	-,048	,371*	,371*
	Tamaño del efecto	-0,190969	0,000081	-0,002304	0,137641	0,137641
	Sig. (bilateral)	,002	,950	,748	,010	,010
	N	47	47	47	47	47
Divorciado(a)	Rho de Spearman	-,390	-,286	-,361	,142	,142
	Tamaño del efecto	-0,1521	-0,081796	-0,130321	0,020164	0,020164
	Sig. (bilateral)	,167	,321	,204	,629	,629
	N	14	14	14	14	14

En la tabla 5, la correlación entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, según estado civil, en el caso de los solteros(as), se evidencia una correlación negativa considerable con las dimensiones de desmotivación, regulación externa; y directa y significativa con las dimensiones regulación identificada y motivación intrínseca. Al mismo tiempo, se evidencia efecto pequeño de

correlación (0.1 a 0.3) según Cohen (1988) e intensidad moderada y fuerte (entre 0,51 – 0,75). Continuando con el caso de los casados se evidencia intensidad débil de correlación (0,25-0,50) según Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009). Además, en el caso de los convivientes se aprecia una correlación directa y significativa, con efecto medio e intensidad moderada y fuerte entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral. Asimismo, en el caso de los colaboradores convivientes y casados, no existe correlación con la dimensión regulación externa ni con la regulación introyectada. Sin embargo, en el caso de los colaboradores divorciados, se aprecia que no existe correlación con ninguna dimensión de motivación laboral, debido a que posee un efecto pequeño (0,1 a 0,3) de acuerdo con Cohen (1988) e intensidad escasa o nula (0 – 0,25) propuesto por Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009). Es decir, el nivel de bienestar psicológico no influye en las dimensiones de motivación laboral.

Tabla 6

Análisis de correlación entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones de Motivación Laboral, según cargo ocupacional

Cargo ocupacional		Desmotivación	Regulación externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Motivación Intrínseca
Docentes	Rho de Spearman	-,556**	-,071	-,068	,449**	,449**
	Tamaño del efecto	-0,309136	-0,005041	-0,004624	0,201601	0,201601
	Sig. (bilateral)	,000	,578	,594	,000	,000
	N	63	63	63	63	63
Tutor/Auxiliar	Rho de Spearman	-,554**	-,299**	-,091	,484**	,484**
	Tamaño del efecto	-0,306916	-0,089401	-0,008281	0,234256	0,234256
	Sig. (bilateral)	,000	,004	,395	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
Psicólogo(a)	Rho de Spearman	-,382	-,527*	-,137	,337	,337
	Tamaño del efecto	-0,145924	-0,277729	-0,018769	0,113569	0,113569
	Sig. (bilateral)	,159	,043	,627	,219	,219
	N	15	15	15	15	15
Administrativo	Rho de Spearman	-,377	-,376	-,130	,718*	,718*
	Tamaño del efecto	-0,142129	-0,141376	-0,00169	0,515524	0,515524
	Sig. (bilateral)	,282	,284	,721	,019	,019
	N	10	10	10	10	10

En la tabla 6, según cargo ocupacional correspondiente a docentes y tutores/auxiliares se evidencia correlación significativa entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral tales como: desmotivación, regulación identificada y motivación intrínseca. No obstante, en el caso de los psicólogos solo se aprecia correlación negativa considerable entre bienestar psicológico y regulación externa; mientras que, en el caso del personal administrativo, existe una correlación significativa, directa, con efecto grande ($R^2 \geq 0,5$) según Cohen (1988) y una

intensidad fuerte y perfecta (0,76 – 1,00) según Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009) entre bienestar psicológico y las dimensiones regulación identificada y motivación intrínseca.

Tabla 7

Análisis de correlación entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones de Motivación Laboral, según tiempo de servicio en la institución

Tiempo de servicio		Desmotivación	Regulación externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Motivación Intrínseca	
Bienestar Psicológico TOTAL	0 a 12 meses	Rho de Spearman	-,525**	-,097	,093	,518**	,518**
		Tamaño del efecto	-0,275625	-0,009409	0,008649	0,268324	0,268324
		Sig. (bilateral)	,000	,479	,497	,000	,000
		N	56	56	56	56	56
	1 a 5 años	Rho de Spearman	-,579**	-,346**	-,065	,507**	,507**
		Tamaño del efecto	-0,335241	-0,119716	-0,004225	0,257949	0,257949
		Sig. (bilateral)	,000	,002	,570	,000	,000
		N	79	79	79	79	79
	5 a 10 años	Rho de Spearman	-,496**	-,070	-,207	,412*	,412*
		Tamaño del efecto	-0,246016	-0,0049	-0,042849	0,169744	0,169744
		Sig. (bilateral)	,005	,707	,263	,021	,021
		N	31	31	31	31	31
10 a más años	Rho de Spearman	-,023	-,078	-,251	-,076	-,076	
	Tamaño del efecto	0,000529	-0,006084	-0,063001	-0,005776	-0,005776	
	Sig. (bilateral)	,946	,821	,457	,825	,825	
	N	11	11	11	11	11	

En la tabla 7 se aprecia que en aquellos colaboradores que tienen entre 0 a 12 meses; 1 a 5 y 5 a 10 años de servicio dentro de la institución existe una correlación directa y significativa entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones regulación identificada y motivación intrínseca. A su vez, en los colaboradores que poseen entre 0 a 12 meses de servicio en la institución, se manifiestan un efecto pequeño (0,1 a 0,3) de correlación según Cohen (1988) y una intensidad moderada y fuerte (0,51 – 0,75) tal como lo planteó Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009). Sin embargo, en aquellos colaboradores que tienen entre 10 a más años de servicio en la institución, no se evidencia una correlación, presentando una intensidad nula o escasa (0 – 0,25) entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación en el trabajo.

Análisis descriptivos de las variables

Tabla 8

Análisis de frecuencia sobre los niveles de la variable Bienestar Psicológico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	0,6
Moderado	1	0,6
Alto	32	18,1
Elevado	143	80,8
Total	177	100,0

De la tabla 8, se puede identificar que el 0.6% de la población evaluada manifiesta un bajo nivel de BP, el 0.6%, nivel moderado; el 18.1% corresponde al nivel alto, y el 80.0%, corresponde al nivel elevado de bienestar psicológico.

Tabla 9

Análisis de frecuencia sobre los niveles de la variable Motivación Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	80	45,2
Media	66	37,3
Alto	31	17,5
Total	177	100,0

De la tabla 9, se puede identificar que el 45.2% de la población evaluada manifiesta un bajo nivel de Motivación Laboral, el 37.3%, nivel medio y el 17.5%, corresponde al nivel alto de Motivación Laboral.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se trabajó con un total de 177 colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, buscando conocer el nivel de correlación que existe entre las variables bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, y al mismo tiempo se buscó asociarlo según diferentes variables sociodemográficas: sexo, edad, estado civil, cargo ocupacional y tiempo de servicio en la institución.

Para comenzar con el objetivo general, los resultados manifiestan que existe una correlación negativa media y considerable entre bienestar psicológico con las dimensiones de motivación laboral tales como: Desmotivación, regulación externa; mientras que existe una correlación significativa, directa, con efecto pequeño ($R^2 \geq 0.3$) según Cohen (1988) y una intensidad débil (0,26-0,50) según Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009) respecto de las dimensiones: regulación identificada y la motivación intrínseca ($p < 0.01$). Sin embargo, no se evidencia una correlación entre el bienestar psicológico y la dimensión regulación introyectada ($p > 0.05$). Es decir, mientras los colaboradores se encuentren en un nivel alto de bienestar psicológico, se evidenciará en su motivación en el trabajo. En este sentido, coincide con Pérez (2017) en la que resaltó una vinculación muy significativa entre bienestar psicológico con el factor afectivo y motivación intrínseca que una persona ejerce sobre determinada actividad. También, Cárdenas (2017) luego de estudiar la correlación de las mismas variables, concluyó que existe una fuerte relación entre bienestar psicológico y motivación laboral debido a que ambas se complementan en el desempeño de todo colaborador. Igualmente, Gastañaduy (2013) en sus resultados evidenciaron que tanto la regulación identificada y la motivación intrínseca fueron significativamente más altas en la muestra estudiada, además encontró asociaciones positivas entre bienestar psicológico y las dimensiones de regulación identificada y la motivación intrínseca respectivamente. Estos datos permiten corroborar la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci (2000) en donde postularon que dentro de las necesidades básicas del ser humano se encuentran el ser competente, las relaciones sociales y autonomía, que al ser satisfechas y percibir bienestar en la adquisición de estas, se convierte en factores determinantes para que el ser humano mantenga una conducta motivada en el contexto laboral. Al mismo tiempo, Sheldon y Kasser (2001) afirman que la satisfacción de estas principales necesidades tiene estrecha relación con el bienestar general de la persona. Por ello, considero que cuando una persona se siente bien

consigo misma, en sus relaciones interpersonales y crecimiento profesional, por consiguiente, al llevar a cabo diferentes funciones y siempre que éstas sean de su agrado y le brinden satisfacción al realizarlas, la sensación de realización personal se incrementará considerablemente.

Con el primer objetivo específico planteado se obtuvo que según edad, ya sea de 18 a 25 años, 26 a 35, 36 a 45 o 46 a 60 años, no existe correlación significativa entre bienestar psicológico y las dimensiones regulación externa y regulación introyectada. No obstante, entre las edades 18 a 25, 26 a 35 y 36 a 45 años, existe correlación significativa, con efecto pequeño e intensidad débil entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones regulación identificada y motivación intrínseca. No obstante, entre 46 a 60 años, se evidencia una correlación directa, significativa, con efecto medio ($R^2 \geq 0,3$) según Cohen (1988) e intensidad moderada y fuerte (0,51 – 0,75) planteada por Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009) con las dimensiones regulación identificada y motivación intrínseca. También, según la variable sexo, la correlación entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, no es significativa en asociación con la dimensión regulación introyectada, tanto varones como en mujeres. Asimismo, en varones, la correlación entre bienestar psicológico y la dimensión regulación externa no es significativa.; siendo las demás correlaciones significativas según el sexo. Además, los resultados nos indican que en mujeres la correlación entre bienestar psicológico y la dimensión regulación identificada y motivación intrínseca tiene un efecto pequeño (0,1 a 0,3) según Cohen (1988) y una intensidad débil, según Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009). Mientras que, en los colaboradores varones la misma correlación presenta efecto medio ($R^2 \geq 0,3$) y con intensidad moderada y fuerte (entre 0,51 – 0,75). En cuando a estudios que coincidan con los hallazgos, Pérez (2017) en la investigación realizada con docentes entre 35 y 55 años, se obtuvo una asociación positiva entre bienestar psicológico y con el factor afectivo y de continuidad, las cuales pertenecen a la motivación intrínseca. A su vez, la investigación que realizaron Díaz, J., Díaz M. y Morales (2014) en donde analizaron la motivación laboral (necesidades de poder y logro) encontraron diferencias significativas según la edad de los trabajadores, pues aterrizaron en que la motivación es una dinámica en el hombre y que la edad no es un determinante para manifestar o experimentar mayor o menor nivel de motivación laboral. Por otro lado, Galeano (2017) no obtuvo contrastes estadísticamente destacables entre el bienestar psicológico y sexo. En mi opinión, y según la muestra en estudio, la edad y sexo no son variables sociodemográficas determinantes en la correlación de las variables bienestar psicológico y las dimensiones de

motivación laboral; no obstante en el caso de colaboradores de instituciones educativas privadas, consideran mucho más el llevar a la acción los objetivos planteados por la institución, que éstas estén ligadas a los objetivos personales de cada uno y en la que experimenten gran agrado en la ejecución de las tareas encomendadas.

Sobre el segundo objetivo específico planteado según estado civil, correlación entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral, en el caso de los solteros(as), se evidencia una correlación negativa considerable con las dimensiones de desmotivación, regulación externa; y directa y significativa con las dimensiones regulación identificada y motivación intrínseca. Al mismo tiempo, se evidencia efecto pequeño de correlación (0.1 a 0.3) según Cohen (1988) e intensidad moderada y fuerte (entre 0,51 – 0,75). Continuando con el caso de los casados se evidencia intensidad débil de correlación (0,25-0,50) según Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009). Además, en el caso de los convivientes se aprecia una correlación directa y significativa, con efecto medio e intensidad moderada y fuerte entre bienestar psicológico y las dimensiones de regulación identificada y motivación intrínseca. Asimismo, en el caso de los colaboradores convivientes y casados, no existe correlación con la dimensión regulación externa ni con la regulación introyectada. Sin embargo, en el caso de los colaboradores divorciados, se aprecia que no existe correlación con ninguna dimensión de motivación laboral, debido a que posee un efecto pequeño (0,1 a 0,3) de acuerdo con Cohen (1988) e intensidad escasa o nula (0 – 0,25) propuesto por Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009). Es decir, el nivel de bienestar psicológico no influye en las dimensiones de motivación laboral en los colaboradores divorciados. Aunque no se cuenten con antecedentes e investigaciones en relación a la variable sociodemográfica de estado civil; es propicio analizar la situación emocional en la que se encuentra laborando los colaboradores de las tres instituciones en estudio ya que influye significativamente en el bienestar psicológico y el tipo de motivación que aplica en su entorno laboral. Desde los resultados, aquellos colaboradores que están en una situación sentimental de solteros y convivientes se evidencia correlación positiva y directa entre las variables bienestar psicológico con regulación identificada y motivación intrínseca, esto puede deberse a que asumen su independencia y relación amorosa con mayor tranquilidad, les brinda estabilidad y seguridad en su desenvolvimiento integral como persona. Por otro lado, en el caso de los colaboradores divorciados se evidencia que no existe correlación entre bienestar psicológico y las

dimensiones de motivación laboral, esto es debido a la situación emocional que presenta la mayoría de los casos por la separación o pérdida de la pareja.

Respecto al tercer objetivo específico planteado, según cargo ocupacional correspondiente a docentes y tutores/auxiliares se evidencia correlación significativa entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral tales como: desmotivación, regulación identificada y motivación intrínseca. No obstante, en el caso de los psicólogos solo se aprecia correlación negativa considerable entre bienestar psicológico y regulación externa; mientras que, en el caso del personal administrativo, existe una correlación significativa, directa, con efecto grande ($R^2 \geq 0,5$) según Cohen (1988) y una intensidad fuerte y perfecta (0,76 – 1,00) según Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009) entre bienestar psicológico y las dimensiones regulación identificada y motivación intrínseca. Galeano (2017) obtuvo que todos los trabajadores en un colegio manifiestan alto nivel de bienestar psicológico; asimismo Fernández, López, Martín, Ortiz, Pacheco y Rodríguez (2014) encontraron que los altos cargos (administrativos) manifiestan más motivación en el centro laboral. En este sentido, desde los resultados obtenidos se puede analizar que en el caso de los docentes, tutores y auxiliares, que son aquellos cargos que tienen estrecha relación y contacto con estudiantes existe una correlación en las variables en estudio, entendiendo que es un personal que tiene vocación de servicio, agrado y gusto por laborar en lo que le apasiona y ello le genera mayor motivación intrínseca la cual lleva a que a nivel de bienestar psicológico, se encuentren en un nivel favorable; por lo que no les interesa tanto aquellos incentivos o recompensas externas que puedan ofrecerle, ya que es un placer y entera satisfacción al ejercer su labor como docente, tutor o auxiliar pues se encuentran enfocados en brindar una educación de calidad y aprendizaje significativo en sus estudiantes (Flores, 2017).

De acuerdo al cuarto objetivo específico planteado, de acuerdo al tiempo de servicio en la institución, se aprecia que en aquellos colaboradores que tienen entre 0 a 12 meses; 1 a 5 y 5 a 10 años de servicio dentro de la institución existe una correlación significativa entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones regulación identificada y motivación intrínseca. A su vez, en los colaboradores que poseen entre 0 a 12 meses de servicio en la institución, se manifiestan un efecto pequeño (0,1 a 0,3) de correlación según Cohen (1988) y una intensidad moderada y fuerte (0,51 – 0,75) tal como lo planteó Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009). Sin embargo, en aquellos colaboradores que tienen entre 10 a más años de servicio en la institución, no se evidencia una correlación, presentando una intensidad nula o

escasa (0 – 0,25) entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación en el trabajo. Una investigación que discrepa sobre el resultado obtenido en los colaboradores con 10 a más años de servicio dentro de la institución, Fernández, López, Martín, Ortiz, Pacheco y Rodríguez (2014) identificaron que aquellos colaboradores de instituciones que tenían mayor tiempo en la institución evidenciaban mayor nivel de satisfacción y motivación en su trabajo, opuesto al resultado arrojado en el presente estudio en donde no existe ninguna correlación entre las variables analizadas. Sin embargo, quienes poseen entre 0 a 12 meses en la institución manifiestan correlación directa y significativa entre bienestar psicológico con regulación identificada y motivación intrínseca, este resultado puede deberse a que se encuentran en el proceso de adaptación inicial y expectativa sobre la cultura organizacional de las instituciones a las que pertenecen, surge la identificación con la misión y visión de la organización y la satisfacción laboral a partir del cumplimiento de objetivos a nivel personal y profesional.

Para finalizar, según el análisis de los datos recopilados, se evidencia un 80.8% del total de colaboradores en un nivel elevado de bienestar psicológico, la cual se interpreta como un grado superior de sentirse bien consigo mismo respecto a la auto aceptación, a sus relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida. Asimismo, se debe a que cada personal se encuentra trabajando en sus propias metas personales, familiares y profesionales; además, se preocupan por mantener buenas relaciones sociales, se perciben a sí mismos como personas seguras de sí mismas para enfrentar en entorno en el que se desarrollan y aportan su conocimientos y habilidades por el bien común.

Asimismo, sobre el nivel de motivación laboral de manera general, los colaboradores en un 45.2% de la población evaluada manifiesta un bajo nivel de Motivación Laboral, el 37.3%, nivel media y el 17.5%, corresponde al nivel alto de Motivación Laboral. Este resultado, corrobora la importancia que yace sobre los diferentes factores externos e internos en la persona sean las más favorables para rendir de manera óptima en el contexto laboral (Muñoz y Ramírez, 2014). En relación a lo anteriormente mencionado, es probable que las instituciones aún no han ejecutado estrategias para mantener a su propio personal motivado, generando todas las condiciones necesarias para favorecer su trabajo y garantizar adecuados resultados de lo realizado.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA. Los colaboradores de las tres instituciones educativas privadas manifiestan relación directa entre su propio bienestar psicológico y la motivación identificada e intrínseca que finalmente se hace notorio en el desarrollo de sus funciones y actividades. Es decir, mientras los colaboradores se encuentren en un alto nivel de bienestar psicológico, se evidenciará en su motivación en el trabajo.

SEGUNDA. Los colaboradores de 18 a 60 años de las tres instituciones educativas privadas manifiestan estrecha y directa relación entre su propio bienestar psicológico y la motivación identificada e intrínseca. Asimismo, tanto mujeres como varones se sienten bien consigo mismos y con su deseo de autorrealización lo que los impulsa a realizar las diversas responsabilidades dentro de la institución.

TERCERA. Los colaboradores de las tres instituciones educativas privadas manifiestan estrecha relación entre su propio bienestar psicológico y la motivación identificada e intrínseca según su estado civil ya sea soltero, conviviente y casado.

CUARTA. Los colaboradores de las tres instituciones educativas privadas manifiestan relación directa y significativa entre su propio bienestar psicológico y la motivación identificada e intrínseca según su cargo ocupacional ya sean docentes, auxiliares/tutores y personal administrativo. Sin embargo, a los psicólogos de las instituciones, no les afecta su bienestar psicológico en la motivación que apliquen en su centro de labores ni en las actividades encargadas. Es decir, el bienestar psicológico no influye en la motivación laboral de los psicólogos.

QUINTA. Los colaboradores de las tres instituciones educativas privadas manifiestan relación directa y significativa entre su propio bienestar psicológico y la motivación identificada e intrínseca según el tiempo de servicio en la institución que se encuentren entre 0 meses a 10 años laborando. No obstante, aquellos que ya se encuentran laborando por más de 10 años, su bienestar psicológico no influye en su motivación en el trabajo y viceversa.

SEXTA. El 80.8% de los colaboradores de las tres instituciones educativas privadas presentan un nivel elevado de bienestar psicológico y el 17.5% posee nivel alto de motivación laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Continuar con investigaciones sobre bienestar psicológico y motivación laboral en diferentes zonas de Lima Metropolitana para conocer los diferentes contextos y culturas que influyen de alguna manera en un alto nivel de las variables estudiadas.
2. Ampliar la muestra y así obtener resultados que se puedan considerar para generar alternativas de solución frente a aspectos que se requieran mejorar.
3. Profundizar en el estudio de las dimensiones de la variable bienestar psicológico para poder identificar los elementos que se requieran reforzar en los colaboradores de diferentes organizaciones y se empleen las estrategias correspondientes para fortalecer el bienestar integral del personal a cargo.
4. Correlacionar la variable bienestar psicológico con otras de índole organizacional (satisfacción, compromiso, liderazgo, engagement, coaching corporativo, entre otras) que brinden información suficiente para favorecer el clima y cultura organizacional de las empresas en el rubro de la educación.
5. A las instituciones educativas privadas que participaron en la presente investigación, se recomiendan implementar programas de motivación en el personal a su cargo para incrementar la autodeterminación en los colaboradores en donde: se sientan escuchados y valorados, que cuenten con los recursos suficientes para realizar sus funciones, espacios de recreación, involucrarse en los intereses y gustos de cada uno y promover intencionalmente la integración de todo el personal.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/ organizacional: un enfoque aplicado* (6ª ed.). México D.F.: Cengage Learnig.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta. Edición). Episteme: Caracas, Venezuela.
- Arrieta, C. y Navarro, J. (2008). *Motivación en el trabajo: viejas historias, nuevos horizontes*. Universidad de Costa Rica y Barcelona. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4794955>
- Beltrán, R. (2014). *Metodología de la investigación científica. Orientada a las ciencias bio-agrarias y ambientales*. Perú: Graficart.
- Bisquerra, R. y Hernández, S. (2017). *Psicología positiva, educación emocional y el programa aulas felices*. *Papeles del Psicólogo*. 38(1), p. 58-65. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/120779/1/671127.pdf>
- Cárdenas, M. (2017). *Motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un programa por experiencia profesional en una universidad privada con sede en Lima*. (Tesis de posgrado). Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1503/MLCARDENASR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrillo, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*. 3(1). http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2020/1/revista_de_investigacion_en_psicolog%C3%ADa01v3n1_2000.pdf
- Castillo, M. (2018). *El Bienestar Psicológico y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 40476 Mercedes Manrique Fuentes, Mollendo-2018*. (Tesis de maestría). Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7653/EDMcacoml.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, N. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica

del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Lima, Perú. Recuperado de:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5431>

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Science*. Lawrence Erlbaum Associates, 2nd ed.

Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de Ética y Deontología*. Lima, Perú.

Cortés, A. (2004). *Estilos de liderazgo y motivación laboral: En el ambiente educativo* *Revista de Ciencias Sociales*. San José, Costa Rica. IV (106), pp. 203-214.

Cortez, R., y García, A. (2011). Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. *Apuntes: Revista de Ciencias Sociales*, 39(69), 81-100.

Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C. & Van Dierendonck, D. (2006). *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico*. *Psicothema*, 18, 572-577. Universidad de Oviedo. España.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718337>

Díaz, J., y Díaz, M. y Morales, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología Ciencia y Tecnología*, 7(1), 59-77, Colombia.

Escobar, O. (2017). *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú.

Espinoza, S. (2018): *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores del área de recursos humanos en una empresa de Contact Center del Cercado de Lima, 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima.

Farías, G. (2017). Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

Fernández, M. López, L., Martín, E., Ortiz, M., Pacheco, I., y Rodríguez, M. (2014). Motivación y satisfacción Laboral en centros de enseñanza según el puesto de trabajo. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*. 3(4), pp 26 -33, ISSN-e 2254-5883

- Flores, M. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. XLVII (3 Y4), 141 – 154.
- Gable, S. y Haidt, J. (2015). ¿Qué (y por qué) es la psicología positiva? *Revisión de Psicología General*, 9, 103-110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Gagné, M., y Deci, E. (2005). *Teoría de la autodeterminación y motivación laboral*. *Diario de comportamiento organizacional*. 26 (4), 331–362. http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2005_GagneDeci_JOB_SDTtheory.pdf
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van Den Broeck, A., Aspeli, A., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S., Halvari, H., Indiyastuti, D., Johnson, P., Molstad, M., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A., Roussel, P., Wang, Z. y Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven Languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 178-196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E. & Malorni, A. (2010). *The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages*. *Educational and Psychological Measurement*. 70. 628-646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van Den Broeck, A., Aspeli, A. K., Nuñez, J. L. (2012). *Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale*.
- Galeano, R. (2017). Bienestar Psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una Institución Educativa. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 4 (2), 31-38
- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5012>
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de la bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*. 55: 230-233.

- Hernández, M. (2002). *Motivación animal y humana*. México. D. F. El Manual Moderno. S. A.
- Hernández, K., Gallarzo, M., Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional, Primera edición*. Pearson Educación, S. A.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, Ch. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., yGómez, D. (2009). *Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva*. Anuario de Psicología Clínica y de la Salud, 5, 15-28.
- Hoyos, S. (2018). *Motivación en el trabajo en los colaboradores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2005). *Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de cambio*. (5ª ed.). Editorial Limusa, S.A.
- Keyes C., Shmotkin D. & Ryff, C. (2002). Optimización del bienestar: el encuentro empírico de dos tradiciones. *Revista de Personalidad y Psicología Social.*; 82 1007-1022. 10.1037 / <https://doi.org/0022-3514.82.6.1007>.
- Lauro, M. (2017). *Motivación laboral en los colaboradores del área de AyB en Thunderbird Salsa's del distrito de Miraflores, en el 2017*. (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo, Lima.
- Marsollier, R. y Aparicio, M. (2011). *Psychological Well-Being at Work and Its Relation to Coping with Conflicts*. Psicoperspectivas. Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. 10, (1) pp. 209-220. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242011000100011
- Martínez, R., Tuya, L. Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8, 0 – 0.
- Mohd, N. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*. 2(1), PP. 21 - 33

- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Corporación universitaria Iberoamericana. Movimiento científico*. 8(1): 98-104
- Mundial, A. (2001). *Declaración de Helsinki (2000): Principios éticos para la investigación médica con sujetos humanos*. Instituto Borja de Bioética
- Muñoz, A. y Ramírez, M. (2014). *La motivación de los empleados: más allá de la "zanahoria y el garrote"*. 24, pp. 143 – 160.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación: diseño y ejecución*. Ediciones de la U. <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>
- Pérez, D. (2017). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017*. (Tesis para título profesional en Psicología). Universidad César Vallejo, Lima.
- Piedimonte, F. y Depaula, P. (2018). *Motivación y valores relativos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados argentinos*. *Revista Liberabit*, 2223-7666.
- Riveros, E. (2014). *La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia*. (Ensayo) Bolivia: Universidad Adolfo Ibáñez, 135- 186. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n2/v12n2a1.pdf>
- Rogers, C. (1961). *El proceso de convertirse en persona*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Romeiro, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. Universidad Tecnológica Intercontinental: Asunción Paraguay. *Revista Científica Internacional*, 2(1) - ISSN 2311-75-59
- Ryan, R. & Deci, E. (1989). Uniendo las tradiciones de investigación de la tarea / participación del ego y la motivación intrínseca / extrínseca: Comentario sobre Butler (1987). *Journal of Educational Psychology*, 81 (2), 265–268.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/110003-066X.55.1.68>

- Ryff, C. & Singer, B. (2006) Know Thyself and Become What Your Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*. Springer Netherlands, 9 (1) , 13-39
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995) The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727
- Ryff, C. (1989) Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 57, No. 6, 1069-1081
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive Psychology: An Introduction*. American Psychologist, 55, 5-14. <http://www.psych.upenn.edu/seligman/apintro.htm>
- Sheldon, K. & Kasser, T. (2001). Getting older, getting better? Personal strivings and psychological maturity across the life span. *Developmental Psychology*, 37, 491-501.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia, y la Cultura (UNESCO, 2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Ediciones del Imbunche: OREALC/UNESCO
- Trizano-Hermosilla, I. y Alvarado, J. (2016). Las mejores alternativas a la confiabilidad alfa de Cronbach en condiciones realistas: mediciones congénitas y asimétricas. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>
- Unidad de Estadística Educativa, ESCALE (2019). Registro de Instituciones Educativas: Listados de Identificación Preliminar de IIEE. *Ministerio de Educación, Perú*. <http://escale.minedu.gob.pe/listadosrie/>
- Van Dierendonck, D., Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., & Moreno-Jiménez, B. (2008). Ryff's six-factor model of psychological well-being, a Spanish exploration. *Social Indicators Research*, 87(3), 473.
- Vásquez, C., Hervás, G., Rahona, J. y Gómez, D. (2009). *Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva*. Universidad Complutense de Madrid: Anuario de Psicología Clínica y de la Salud, 15-28

ANEXOS

Anexo A

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN
<p>¿Qué relación existe entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019?</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral es directa y significativa en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: La relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral es directa y significativa, en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019, según sexo y edad.</p> <p>H2: La relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral es directa y significativa en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019, según estado civil.</p> <p>H3: La relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral es directa y significativa en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019, según cargo ocupacional.</p> <p>H4: La relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral es directa y significativa en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019, según tiempo de servicio en la institución.</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, según sexo y edad. 2. Determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, según tiempo de servicio en la institución. 3. Determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, según cargo ocupacional. 4. Determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, según estado civil. 5. Determinar los niveles de la variable de bienestar psicológico en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019. 6. Determinar los niveles de la variable de motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019. 	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Tiene un enfoque cuantitativo, debido a que las principales formas para obtener los datos y resultados es a través de la medición de la variables ordinales, prueba las hipótesis, busca la objetividad en el proceso y emplea métodos estadísticos como el cálculo (Niño, 2011).</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental. Hurtado y Toro (2005, p.136). También posee corte transversal, debido a que los datos serán obtenidos en un único momento (Hernández, Méndez, Mendoza y Cuerva, 2017)</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Asimismo, el tipo de investigación de la presente es básica, ya que “tiene como finalidad el mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos” (Hurtado y Toro, 2005, p.130)</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>La presente investigación es correlacional pues “tiene como finalidad de conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular; primero se mide cada una de éstas, después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 93). Asimismo, la investigación es descriptiva pues consiste en “la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (Arias, 2012, p. 24).</p>

VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE 1: BIENESTAR PSICOLÓGICO			MEDICIÓN DE LA VARIABLE BIENESTAR PSICOLÓGICO
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	
Autoaceptación	Consiste en mantener una actitud positiva hacia uno mismo, reconocer y aceptar los diferentes aspectos de cada uno, incluyendo los buenos y malos atributos.	1, 7, 8, 11, 17, 25, 34	Se utilizará la definición de medida dada por el instrumento: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.
Relaciones positivas	Buenas relaciones de confianza con los demás; se preocupa por el bienestar de los demás; capaz de empatizar con otros, expresar afecto e intimidad; además comprende el proceso de dar y recibir en las relaciones interpersonales	2, 13, 16, 18, 23, 31, 38	
Autonomía	Capacidad para sostener individualidad, poder tomar decisiones de manera independiente y con autoridad personal.	3, 5, 10, 15, 27	Ordinal Tipo Likert 1= Totalmente en desacuerdo 2= Desacuerdo en algo 3=Discrepo un poco 4= De acuerdo un poco 5= De acuerdo en algo 6=Totalmente de acuerdo
Dominio del entorno	Sensación de poder y control, teniendo la capacidad para crear entornos favorables.	6, 19, 26, 29, 32, 36, 39	
Propósito en la vida	El ser humano requiere plantearse metas, determinar objetivos que les ayuden a dar algún sentido a sus vidas, Tener un sentido en la vida.	9, 12, 14, 20, 22, 28, 33, 35	
Crecimiento Personal	Capacidad para desarrollar las potencialidades.	4, 21,24, 30, 37	
VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL			MEDICIÓN DE VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	
Desmotivación	La ausencia de motivación hacia una actividad o tarea.	2, 15, 16	Se utilizará la definición de medida dada por el instrumento: Escala de Motivación Laboral (R- MAWS) De Gagné et. Al. (2010)
Regulación Externa	Realizar una actividad determinada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo.	3, 8, 9, 10, 14, 17	
Regulación Introyectada	Comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros.	1, 5, 7, 19	Ordinal Tipo Likert: 1= Totalmente de acuerdo 2=En Desacuerdo 3= Levemente en desacuerdo 4=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5=levemente de acuerdo 6=De acuerdo 7= Totalmente de acuerdo
Regulación Identificada	Realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante.	4, 11, 18	
Motivación Intrínseca	El acto de realizar una actividad por sí misma(o), porque se considera como interesante y agradable.	6, 12, 13	

Anexo B

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Bienestar Psicológico	El bienestar psicológico se vincula con la salud mental y emocional, ya que este responde a la manera en que respondes frente a las demandas internas y/o externas que ofrece el entorno en el cual nos desenvolvemos ya sea, social o físico (Ryff y Keyes, 1995)	La medición de la variable será obtenida mediante la Escala de Bienestar Psicológico diseñado por Carol Ryff (1995), adaptado al español por Díaz et al. (2006). El instrumento cuenta con 6 dimensiones y 39 ítems en total. Asimismo, el rango de acuerdo al nivel de Bienestar Psicológico es: Mayor a 176 pts.= BP Elevado ; Entre 141-175 pts.= BP Alto ; Entre 117-140 pts.= BP Moderado y 39 a 116 pts.= BP Bajo .	Auto aceptación	Mantener una actitud positiva hacia uno mismo, reconocer y valorar los diferentes aspectos de cada uno, incluyendo los buenos y malos atributos, además se siente positivo en cuando a la vida pasada, experiencias del pasado.	1, 7, 8, 11, 17, 25, 34	Escala Ordinal
			Relaciones Positivas	Tener relaciones auténticas y sólidas socialmente significativas con otros; asimismo, demuestra interés por el bienestar integral de los demás, capacidad para comprender al otro y apoyarlo, confianza con su entorno, y tener la disposición para dar y recibir amor y afecto.	2, 13, 16, 18, 23, 31, 38	
			Autonomía	Aptitud de una persona para ser determinado e independiente, tiene capacidad para afrontar adecuadamente las dificultades, moldea su conducta partiendo desde sus ideas, se ejercita en la crítica constructiva hacia sí mismo y es leal a sus valores y principios.	3, 5, 10, 15, 27	Valores: 1= Totalmente en desacuerdo 2= Desacuerdo en algo 3=Discrepo un poco 4= De acuerdo un poco 5= De acuerdo en algo 6=Totalmente de acuerdo
			Dominio del Entorno	Consiste en la disposición personal para decidir por aspectos que provocarán satisfacción en las necesidades de cada persona.	6, 19, 26, 29, 32, 36, 39	
			Propósito en la vida	Toda persona precisa plantearse metas claros, tener una razón de existir y proponerse objetivos específicos que le permitirán alcanzar su realización como persona.	9, 12, 14, 20, 22, 28, 33, 35	
			Crecimiento personal	Busca autorrealización del ser humano; también implica un ejercicio efectivo y superación máxima del potencial humano.	4, 21, 24, 30, 37	

Motivación Laboral	<p>Nivel en que los individuos llevan a cabo sus actividades, después de un proceso de meditación y análisis, considerando un buen grado de compromiso para realizar lo que se propone de manera fluida y de iniciativa propia. (Deci y Ryan, 2000)</p>	<p>La medición de la variable será obtenida mediante la Escala de Motivación Laboral (R MAWS) elaborado por Gagné, et. al. (2010). Adaptada al español por Gagné et al. (2012). El instrumento cuenta con 5 dimensiones y 19 ítems en total. Asimismo, el rango general de acuerdo al nivel: ML Bajo: Menor a 80 ML Media: 80 a 93 ML Alta: 94 a más (Hoyos, 2018)</p>	Desmotivación	Inexistencia de motivación hacia una determinada función o trabajo.	57 = Max 51 = Min	2, 15, 16	<p>Escala Ordinal</p> <p>Valores:</p> <p>1= Totalmente en desacuerdo 2=En Desacuerdo 3= Levemente en desacuerdo 4=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5=Levemente de acuerdo 6=De acuerdo 7= Totalmente de acuerdo</p>
			Regulación Externa	Llevar a cabo una actividad con la finalidad de recibir una retribución o evitar un castigo.	36= Max 6 = Min	3, 8, 9, 10, 14, 17	
			Regulación Introyectada	Comprometerse a realizar una tarea para eliminar sentimientos de culpa por no llevar a cabo algo que otros exigen.	40 = Max 28= Min	1, 5, 7, 19	
			Regulación Identificada	Ejecutar una acción debido a que el individuo simpatiza con el valor, se identifica con su significado, o lo considera interesante.	49= Max 33 = Min	4, 11, 18	
			Motivación Intrínseca	El hecho de llevar a cabo alguna función por sí mismo(a), porque es importante, significativo y personalmente agradable	42= Max 48 = Min	6, 12, 13	

Anexo C - INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Escala original por Ryff (1989) y Adaptación al español por Díaz, et. al. (2006)

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Instrucciones:

A continuación, encontrará frases con las cuales usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. En el espacio que aparece junto a las afirmaciones indique que número muestra su grado de acuerdo con cada una de ellas. Coloque una ASPA (x) sobre el número de su preferencia, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas. Tome en consideración lo siguiente:

	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo en algo	Discrepo un poco	De acuerdo un poco	De acuerdo en algo	Totalmente de acuerdo						
	1	2	3	4	5	6						
Nº	ÍTEM						1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						1	2	3	4	5	6
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						1	2	3	4	5	6
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						1	2	3	4	5	6
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						1	2	3	4	5	6
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						1	2	3	4	5	6
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						1	2	3	4	5	6
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						1	2	3	4	5	6
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						1	2	3	4	5	6
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						1	2	3	4	5	6
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.						1	2	3	4	5	6
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						1	2	3	4	5	6
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						1	2	3	4	5	6
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						1	2	3	4	5	6
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						1	2	3	4	5	6
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.						1	2	3	4	5	6
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						1	2	3	4	5	6
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						1	2	3	4	5	6
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						1	2	3	4	5	6

19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	1	2	3	4	5	6
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.	1	2	3	4	5	6
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	1	2	3	4	5	6
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	1	2	3	4	5	6
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	1	2	3	4	5	6
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	6
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.	1	2	3	4	5	6
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	1	2	3	4	5	6
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	1	2	3	4	5	6
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	1	2	3	4	5	6
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.	1	2	3	4	5	6
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	1	2	3	4	5	6
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	1	2	3	4	5	6
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	4	5	6
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.	1	2	3	4	5	6
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	1	2	3	4	5	6
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	1	2	3	4	5	6
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	1	2	3	4	5	6
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	1	2	3	4	5	6

Nota: Espere la indicación de la evaluadora para pasar a la siguiente prueba.

Escala original por Gagné et. al. (2010) y Adaptación al español por Gagné, et. al. (2012)

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Instrucciones:

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) sobre el número de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Incierto	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
7	6	5	4	3	2	1

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	7	6	5	4	3	2	1
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	7	6	5	4	3	2	1
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	7	6	5	4	3	2	1
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	7	6	5	4	3	2	1
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	7	6	5	4	3	2	1
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	7	6	5	4	3	2	1
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	7	6	5	4	3	2	1
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	7	6	5	4	3	2	1
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	7	6	5	4	3	2	1
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	7	6	5	4	3	2	1
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	7	6	5	4	3	2	1
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
16. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	7	6	5	4	3	2	1
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	7	6	5	4	3	2	1
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	7	6	5	4	3	2	1

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

Anexo D

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

FICHA DE DATOS		N°:	
Marque con una (X) y complete según corresponda:			
<i>Información Personal Confidencial</i>			
Sexo	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	Edad:	
Estado Civil	<input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Divorciado(a)	Si tiene hijos, ¿cuántos? () Edades de sus hijos: _____	
Cargo ocupacional: <i>Especifique</i>		Tiempo de servicio en la institución: <i>especifique</i>	
<input type="checkbox"/> Docente Primaria <input type="checkbox"/> Docente Secundaria <input type="checkbox"/> Tutor (a) <input type="checkbox"/> Auxiliar Inicial/Primaria <input type="checkbox"/> Psicólogo(a) <input type="checkbox"/> Mantenimiento <input type="checkbox"/> Administrativo <input type="checkbox"/> Directivo		<input type="checkbox"/> 0 a 12 meses <input type="checkbox"/> 1 a 5 años <input type="checkbox"/> 5 a 10 años <input type="checkbox"/> 10 a más años	

Anexo E

AUTORIZACIÓN PARA APLICAR MUESTRA PILOTO

1. ASOCIACIÓN EDUCATIVA ELIM



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 05 de junio de 2019

CARTA INV. N° 01057- 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.
Yudith Arce
Directora
Insitución Educativa Privada "ELIM"
Jr. Palca 128 - Cercado de Lima
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **REÁTEGUI RENGIFO, LINDA REBECA** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En Esta Oportunidad ~~Hago~~ Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

SOLICITUD PARA APLICAR PRUEBA PILOTO EN LOS COLABORADORES DEL COLEGIO ELIM

De: Linda Rebeca R. R. (lindareategui17@gmail.com)
 Para: asoceduc_elim@yahoo.es
 Fecha: viernes, 7 de junio de 2019 0:47 GMT-5



Estimada Lic. Yudith Arce A.:

Mi nombre es Linda Reátegui Rengifo. Es para mi un gusto poder dirigirme a usted, de mi mayor consideración puesto que soy ex-alumna de la institución educativa al cual usted ocupada el cargo de Directora.

El motivo del presente correo es para poder concertar una cita personal con usted y poder compartirle mi deseo de poder aplicar unos instrumentos como prueba piloto del material que emplearé en la investigación que estoy desarrollando actualmente como tesis. Soy estudiante de Psicología, estoy cursando el 10mo ciclo (penúltimo de la carrera) de la Universidad César Vallejo, Lima Norte.

Los instrumentos:

1. Escala de Bienestar Psicológico
2. Escala de Motivación Laboral.

Ambos instrumentos se deberán aplicar a todo el personal (colaboradores) de la institución que incluyen a: directivos, psicólogos, capellanía, personal administrativo, docentes, auxiliares y personal de limpieza.

El proceso de evaluación consta de lo siguiente:

1. La universidad emitirá una carta de presentación en donde corrobore la información que le estoy brindando (dicha carta se le hará presente el día de la entrevista)
2. Convocar a todos los colaboradores a poder participar de la evaluación (previa firma de consentimiento informado de cada colaborador).
3. Ambos instrumentos deben ser aplicados a los mismos colaboradores (puede variar en momento y por grupos, dependiendo de la disponibilidad de cada uno)
4. La evaluación de ambos instrumentos tiene una duración de 50 min aproximadamente. (incluye el llenado de ficha de datos personales e instrucciones de aplicación y desarrollo).

Nota: Es para mí muy necesario aplicar los instrumentos durante la semana del 10 al 14 de Junio, ya que es un requisito de la universidad realizarlo antes de la quincena del mes.

Será un privilegio poder aportar con los resultados de la investigación en la institución al cual me acogió, crecí y me desarrollé por 12 años.

Asimismo, agradezco la atención brindada a la presente y su pronta respuesta a mi solicitud de una cita y así poder aclarar las dudas que tenga al respecto y concretar la aplicación de los instrumentos ya mencionados.

Todos los detalles adicionales le compartiré en la entrevista que concretemos.

Mis datos:

Celular: 943 917 873 ✓
 Casa: 01 762 9771
 DNI: 72668645
 Correo electrónico: lindareategui17@gmail.com

INSTITUCIÓN EDUCATIVA
 ELIM
 PROVEEDOR
 Puesto de: Psicóloga
 Asunto: Prueba piloto
 Fecha: 7.06.19

2 días de 3 días
 • Jueves, 20 de Junio 3:30-4pm
 • Viernes 21 de Junio
 17 de Julio → Nuevo al
 Por "La grandeza está en el servicio y amor al prójimo"

¡Muy agradecida!

¡Dios le bendiga!

Atte. Linda Rebeca Reátegui Rengifo

2. ASOCIACIÓN CIVIL EDUCATIVA SACO OLIVEROS



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 11 de junio de 2019

CARTA INV. N° 01098- 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.
Fabianna Gonzáles Saavedra
Directora General
Asociación Educativa Civil Saco Oliveros
Jiron Manuel Gómez 245 - Lince
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **LINDA REBECA REÁTEGUI RENGIFO** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

RECIBIDO

MSG/ALF



Anexo F

AUTORIZACIÓN DE LAS AUTORIDADES DEL COLEGIO SACO OLIVEROS



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 16 de Octubre de 2019

CARTA INV. N° 326 -2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
JORGE SÁNCHEZ CHÁVEZ
Director General de Inicial y Primaria
Asociación Civil Educativa Saco Oliveros
Jirón Coronel Manuel Gómez 245, Lince

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. REÁTEGUI RENGIFO, LINDA REBECA estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de dos pruebas psicológicas para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



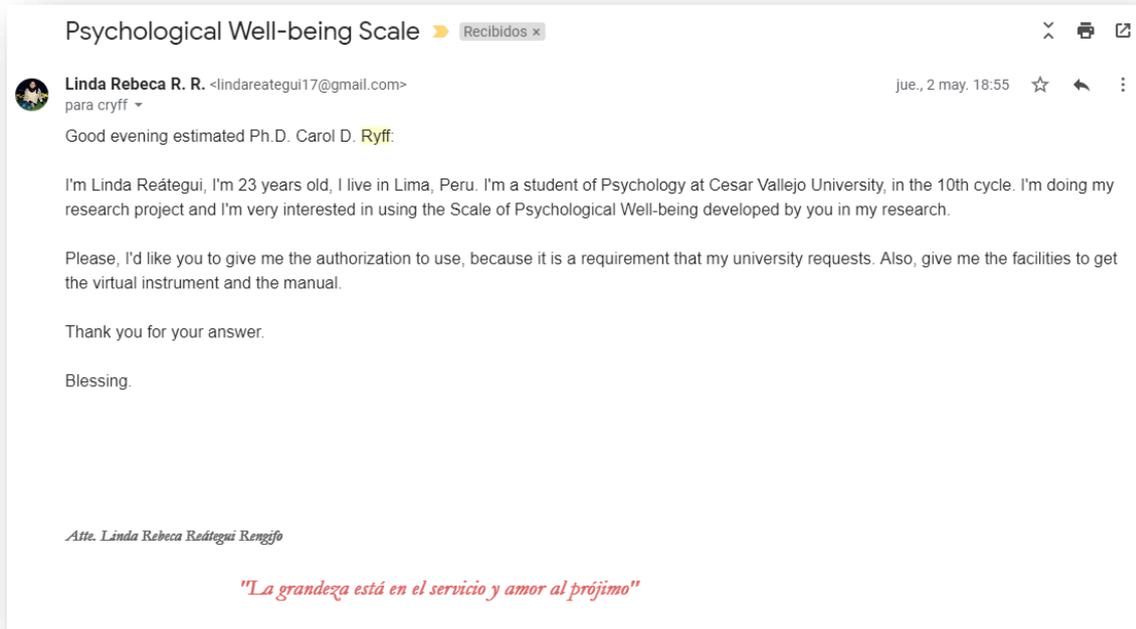

Mgtr. Melissa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte


LIC. JORGE SÁNCHEZ CHÁVEZ
DIRECTOR GENERAL DE INICIAL Y PRIMARIA
ASOC. CIVIL EDUC. SACO OLIVEROS
RECIBIDO 18-10-19
3:10 pm

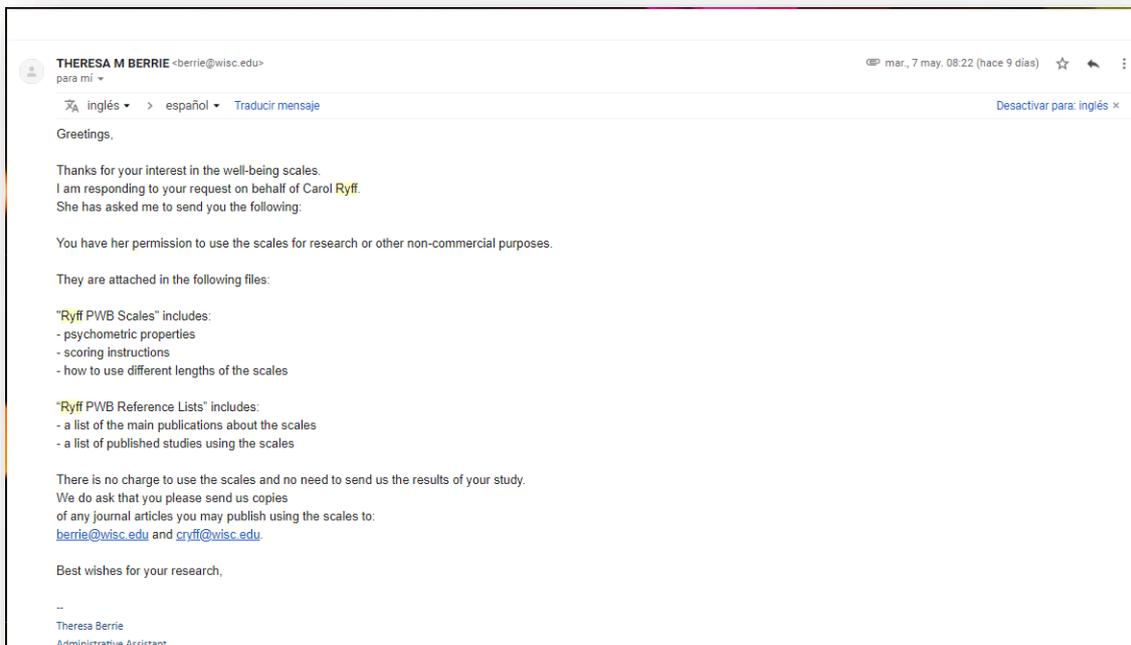
Anexo F

AUTORIZACIÓN DE AUTORES

SOLICITUD DE PERMISO PARA UTILIZAR EL INSTRUMENTO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

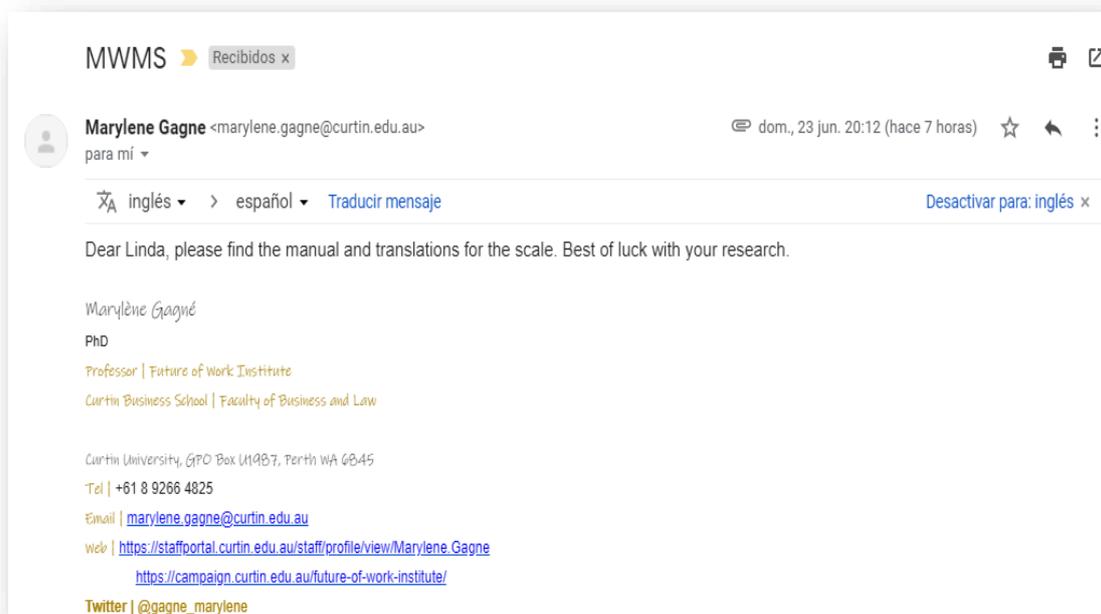


RESPUESTA A LA SOLICITUD DE PERMISO DE LA AUTORA DEL INSTRUMENTO

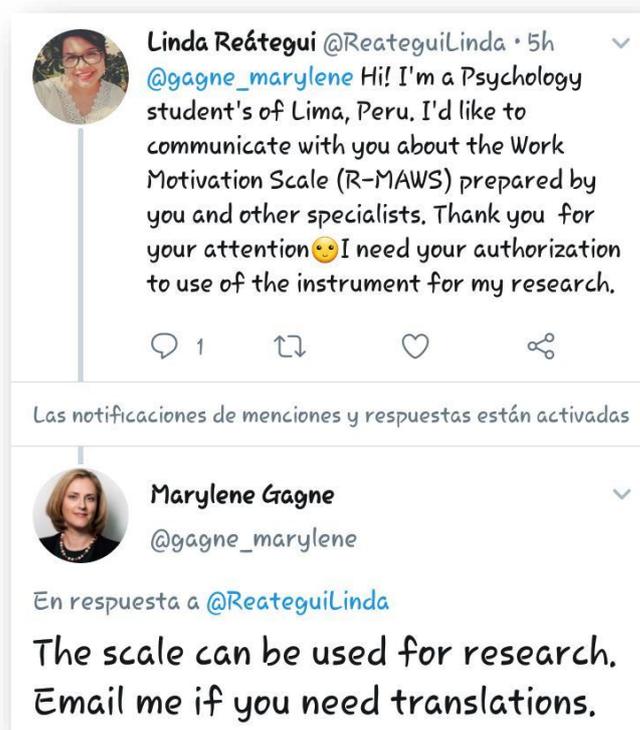


SOLICITUD DE PERMISO PARA UTILIZAR EL INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN LABORAL DE GAGNÉ, ET. AL. (2010)

- Contacto Vía Twitter, Junio 2019



AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO DE PARTE DE LA AUTORA Y ENVÍO DEL MANUAL DEL INSTRUMENTO.





CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nombre:

DNI: _____

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Linda Rebeca Reátegui Rengifo, estudiante de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación titulada “Bienestar Psicológico y Motivación Laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019”; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en una aplicación de dos instrumentos denominados: *Escala de Bienestar Psicológico* y *Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS)*. Asimismo, se hace de su conocimiento que la información personal brindada, será confidencial y para fines exclusivos de la investigación.

De aceptar participar voluntariamente de la evaluación, afirma haber sido informado(a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a la evaluación, se me explicará cada una de ellas.

Muchas gracias por su colaboración.

Atte. Linda Rebeca Reátegui Rengifo

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Día:/...../.....

Firma

Anexo H

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

JUEZ 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF (1995) ADAPTADA AL CASTELLANO POR DIAZ ET AL. (2006)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador R/Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de San Martín de Porres	Licenciado - Magister en Psicología	1981 - 1994 / 2000 - 2002
02	Universidad César Vallejo	Doctor en Psicología	2013 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIRBIE DIVEDU PNP	Psicólogo	Lima	1987 - 2018	Psicólogo Educativo
02	Universidad César Vallejo	Docente Universitario	Lima	2010 - 2019	Asesor Metodológico
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C.Ps.P. 3516

FIRMA
 SELLO CON N° DE CPSP

31 de Mayo del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (R-MAWS) DE GAGNÉ ET AL. (2012)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador R/Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Licenciado - Magister en Psicología	1981 - 1994 / 2000 - 2002
02	Universidad César Vallejo	Doctor en Psicología	2013 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIRBIE DIVEDU PNP	Psicólogo	Lima	1987 - 2018	Psicólogo Educativo
02	Universidad César Vallejo	Docente Universitario	Lima	2010 - 2019	Asesor Metodológico
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C.Ps.P. 3516

FIRMA
 SELLO CON N° DE CPSP

31 de Mayo del 2019

JUEZ 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF (1995) ADAPTADA AL CASTELLANO POR DIAZ ET AL. (2006)

Observaciones: Corregir la numeración de cada ítem de acuerdo a la matriz
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Pacaya Tamínche Alexander
 DNI: 05382621

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional del Callao	Maestría en Invest. y Docencia Univ.	2015-17
02	Universidad Católica de Chumbote	Licenciado en Psicología	2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima	2016 a la fecha	Docente
02	Alca Consultors	Gerente	Lima	2016 a la fecha	Gerente de GTH
03	Cooperación Radial del P. Analista	Analista	Lima	2011-2015	Analista de GTH

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

ALEXANDER PACAYA TAMÍNCHÉ
 PSICÓLOGO
 C. Ps. P. 25918

FIRMA
 SELLO CON N° DE CPsP

03 de Junio del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (R-MAWS) DE GAGNÉ ET AL. (2012)

Observaciones: Corregir la numeración de cada ítem de acuerdo a la matriz
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Pacaya Tamínche Alexander
 DNI: 05382621

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional del Callao	Maestría en Invest. y Docencia universitaria	2015
02	Universidad Católica de Chumbote	Lic. en Psicología	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima	2016 a la fecha	Docente
02	Alca Consultors	Gerente	Lima	2016 a la fecha	Gerente GTH
03	Cooperación Radial del P. Analista	Analista	Lima	2011-2015	Analista GTH

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

ALEXANDER PACAYA TAMÍNCHÉ
 PSICÓLOGO
 C. Ps. P. 25918

FIRMA
 SELLO CON N° DE CPsP

03 de Junio del 2019

JUEZ 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF (1995) ADAPTADA AL CASTELLANO POR DIAZ ET AL. (2006)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Betzabeth Roselle Valle Gonzales

DNI: 41440344

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Psicóloga Educativa	2014 - 2016
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Docente	Lima	2017 - 2019	Docente de escuela
02					
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lic. Betzabeth Valle Gonzales
 PSICOLOGA
 C.PSIC.034
 SELLO CON N° DE CPSP

11 de Junio del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (R-MAWS) DE GAGNÉ ET AL. (2012)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Betzabeth Roselle Valle Gonzales

DNI: 41440344

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Psicóloga Educativa	2014 - 2016
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	Lima	2017 - 2019	Docente de escuela
02					
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lic. Betzabeth Valle Gonzales
 PSICOLOGA
 C.PSIC.034
 SELLO CON N° DE CPSP

11 de Junio del 2019

JUEZ 4



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF (1995) ADAPTADA AL CASTELLANO POR DIAZ ET AL. (2006)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dominóquez De La Cruz Rosina

DNI: 08493565

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UP IGV	Psicología	1988 - 1994
02	UCV	Maestría	2015 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ministerio de Educación	Psicología	Udel 01-02-03	1994 - 2017	Promotora
02	UCV	Psicología	Lima Norte	2017 - 2019	Docente
03	Senati	Psicología	Independencia	2015 - 2017	Tutora

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Mg. Rosina Domínguez de la Cruz
 PSICÓLOGA
 Colegiatura N° 6840

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

FIRMA
SELLO CON N° DE CPsP

11 de Junio del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (R-MAWS) DE GAGNÉ ET AL. (2012)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dominóquez De La Cruz Rosina

DNI: 08493565

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UP IGV	Psicología	1988 - 1994
02	UCV	Maestría	2015 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ministerio de Educación	Psicología	Udel 01-02-03	1994 - 2017	Promotora
02	UCV	Psicología	Lima Norte	2017 - 2019	Docente
03	Senati	Psicología	Independencia	2015 - 2017	Tutora

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Mg. Rosina Domínguez de la Cruz
 PSICÓLOGA
 Colegiatura N° 6840

FIRMA
SELLO CON N° DE CPsP

11 de Junio del 2019

JUEZ 5



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF (1995) ADAPTADA AL CASTELLANO POR DIAZ ET AL. (2006)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rosario Arias Barahona Guzmán

DNI: 07641865

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	IPPSE	Psicología Positiva	(Investigaciones) 2009 al 2019
02	UJI Castellón España	Psicología Positiva	2017-2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

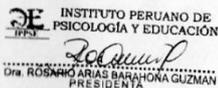
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	IPPSE	Presidenta	San Isidro- Lima	2000 -2019	Gestión. Desarrollo de proyectos e investigación. Capacitaciones
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Rosario Arias Barahona Guzmán
 CPsP N° 0170

15 de Junio de 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (R-MAWS) DE GAGNÉ ET AL. (2012)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rosario Arias Barahona Guzmán

DNI: 07641865

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UJI Castellón España	Psicología Positiva	2017-2018
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

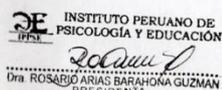
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	IPPSE	Presidenta	San Isidro- Lima	2000 -2019	Gestión. Desarrollo de proyectos e investigación. Capacitaciones. Evaluación psico-laboral
02	FIA	Orientadora psicopedagógica	La Molina - Lima	2002 -2019	Evaluaciones. Intervenciones psicopedagógicas. Charlas. Talleres. Investigación psicopedagógica
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Rosario Arias Barahona Guzmán
 CPsP N° 0170

15 de Junio de 2019



Anexo I

TABLA DE V DE AIKEN (VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS)

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO																						
Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J1	J2	J3	J4	J5	S	v. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V.AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
26	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
27	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
28	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
29	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
31	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
32	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
33	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
34	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
35	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
36	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
37	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
38	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
39	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J1	J2	J3	J4	J5	S	v. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V.AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Anexo J

I. Análisis de confiabilidad interna de los instrumentos

i. Consistencia interna de la versión española. Escala de 39 y 29 ítems

Escala	Alfa de Cronbach α	Alfa de Cronbach α
	39 ítems	29 ítems
Autoaceptación	0,83	0.84
Relaciones positivas	0,81	0.78
Autonomía	0,73	0.70
Dominio del entorno	0,72	0.82
Propósito en la vida	0,83	0.70
Crecimiento personal	0,68	0.71

Nota: Tomado de Díaz et al. (2006)

ii. Estadísticas de fiabilidad de Escala de Bienestar Psicológico de la prueba piloto

Sub-escalas	Cronbach's α	McDonald's ω
Autoaceptación	0.74	0.75
Relaciones positivas	0.58	0.65
Autonomía	0.30	0.44
Dominio del entorno	0.62	0.67
Propósito en la vida	0.56	0.59
Crecimiento Personal	0.41	0.44
Escala general	0.896	0.756

iii. Análisis de fiabilidad de la Escala de Motivación Laboral (R- MAWS)

Sub-escalas	Cronbach's α
Desmotivación	0.88
Regulación Externa	0.78
Regulación Introyectada	0.75
Regulación Identificada	0.73
Motivación Intrínseca	0.80
Escala General	0.715

Nota: Tomado de Farías (2017), Lima-Perú.

iv. *Análisis de fiabilidad de la prueba piloto de la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)*

Sub- escalas	Cronbach's α	McDonald's ω
Desmotivación	0.47	0.58
Regulación Externa	0.77	0.78
Regulación Introyectada	0.41	0.47
Regulación Identificada	0.42	0.44
Motivación Intrínseca	0.74	0.78
Escala General	0.749	0.788

v. *Análisis de Fiabilidad de la Escala de Motivación Laboral (R – MAWS)*

Sub- escalas	Cronbach's α
Regulación Externa	0.75
Regulación Introyectada	0.77
Regulación Identificada	0.84
Motivación Intrínseca	0.91
Escala General	0.70

Nota: Tomado de Gagné et. al. (2010)

vi. *Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)*

S-B χ^2	CFI	RMSEA	RMSEA 90%
202.670	.922	0.060	.040 – .077

Nota: Tomado de Piedimonte y Depaula (2018), Argentina.

II. Análisis por ítems de cada uno de los instrumentos.

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

DIMENSIÓN AUTOACEPTACIÓN

Tabla 1:

Análisis estadístico de los ítems

	Media	DS	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades	Condición
BPS1	4,73	1,559	-1,131	,074	,424	,373	OBS
BPS7	5,37	1,257	-2,712	7,020	,513	,558	OK
BPS8	4,65	1,700	-1,018	-,312	,507	,499	OK
BPS11	4,65	1,647	-1,215	,309	,405	,654	OK
BPS17	4,97	1,387	-1,590	1,840	,561	,670	OK
BPS25	5,19	1,450	-1,791	2,085	,587	,618	OK
BPS34	4,71	1,434	-,824	-,542	,254	,714	OK

DIMENSIÓN RELACIONES POSITIVAS

Tabla 2:

Análisis estadístico de los ítems

	Media	DS	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades	Condición
BPS2	4.79	1.548	-,936	-,470	,296	,620	OK
BPS13	3.13	1.746	,404	-1,169	,101	,660	OBS
BPS16	5.21	1.209	-1,966	3,584	,235	,696	OK
BPS18	5.20	1.184	-1,900	3,505	,387	,600	OK
BPS23	5.50	1.091	-2,851	8,207	,542	,682	OK
BPS31	5.35	1.254	-2,317	4,807	,452	,572	OK
BPS38	5.70	,683	-2,970	10,995	,278	,707	OK

DIMENSIÓN AUTONOMÍA**Tabla 3:***Análisis estadístico de los ítems*

	Media	DS	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades	Condición
BPS 3	4,90	1,383	-1,493	1,569	,168	,811	OBS
BPS 5	5,11	1,331	-1,565	1,608	,286	,702	OK
BPS 10	4,32	1,749	-,851	-,541	,004	,798	OBS
BPS 15	4,11	1,721	-,240	-1,368	,173	,667	OBS
BPS 27	4,64	1,701	-,994	-,428	,148	,869	OBS

DIMENSIÓN DOMINIO DEL ENTORNO**Tabla 4:***Análisis estadístico de los ítems*

	Media	DS	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades	Condición
BPS 6	5,43	1,156	-2,663	7,176	,441	,540	OK
BPS 19	5,41	,910	-2,268	6,909	,465	,536	OK
BPS 26	4,79	1,498	-,923	-,448	,423	,356	OBS
BPS 29	4,85	1,877	-1,298	-,023	,220	,558	OK
BPS 32	5,26	1,250	-2,110	4,144	,258	,369	OK
BPS 36	4,95	1,630	-1,375	,475	,565	,642	OK
BPS 39	5,06	1,578	-1,692	1,660	,161	,552	OBS

DIMENSIÓN PROPÓSITO EN LA VIDA

Tabla 5:

Análisis estadístico de los ítems

	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades	Condición
BPS 9	4,75	1,505	-,976	-,361	,302	,650	OK
BPS 12	5,23	1,201	-2,022	4,143	,547	,774	OK
BPS 14	4,94	1,286	-1,455	1,955	,184	,499	OBS
BPS 20	4,65	1,543	-,957	-,193	,353	,536	OK
BPS 22	4,85	1,568	-1,140	,035	,227	,649	OK
BPS 28	5,23	1,201	-2,157	4,801	,204	,593	OK
BPS 33	4,94	1,372	-1,333	1,074	,312	,612	OK
BPS 35	5,35	1,092	-2,357	6,031	,085	,289	OBS

DIMENSIÓN CRECIMIENTO PERSONAL

Tabla 6:

Análisis estadístico de los ítems

	Media	DS	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades	Condición
BPS 4	4,76	1,520	-1,139	,262	,177	,620	OBS
BPS 21	5,13	1,247	-1,811	3,103	,281	,444	OK
BPS 24	5,70	,892	-4,091	18,569	,185	,784	OBS
BPS 30	5,06	1,453	-1,509	1,153	,244	,531	OK
BPS 37	5,59	,867	-3,145	12,290	,192	,336	OBS

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (R – MAWS)

DIMENSIÓN DESMOTIVACIÓN

Tabla 1:

Análisis estadístico de los ítems

	MEDIA	DS	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades	Condición
ÍTEM 2	5,99	1,893	-1,992	2,582	,319*	,489**	OK
ÍTEM 15	6,56	1,123	-4,007	17,056	,275	,459	OK
ÍTEM 16	6,70	,848	-4,487	22,769	,447	,650	OK

DIMENSIÓN REGULACIÓN EXTERNA

Tabla 2:

Análisis estadístico de los ítems

	MEDIA	DS	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades	Condición
ÍTEM 3	4,90	1,933	-,588	-1,095	,386	,291	OBS
ÍTEM 8	4,15	2,038	-,098	-1,380	,564	,529	OK
ÍTEM 9	5,10	2,041	-,816	-,799	,669	,672	OK
ÍTEM 10	4,11	2,135	,074	-1,446	,588	,581	OK
ÍTEM 14	3,76	2,076	,352	-1,359	,469	,404	OK
ÍTEM 17	5,16	1,977	-,705	-,956	,467	,390	OBS

DIMENSIÓN REGULACIÓN INTROYECTADA

Tabla 3:

Análisis estadístico de los ítems

	Media	DS	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades	Condición
ÍTEM 1	5,92	1,756	-1,955	2,664	,220	,390	OBS
ÍTEM 5	6,33	1,220	-2,413	5,896	,265	,418	OK
ÍTEM 7	5,46	1,771	-1,422	1,113	,353	,579	OK
ÍTEM 19	4,34	2,122	-,302	-1,405	,134	,146	OBS

DIMENSIÓN REGULACIÓN IDENTIFICADA

Tabla 4:

Análisis estadístico de los ítems

	Media	DS	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades	Condición
ÍTEM 4	6,60	,866	-4,040	22,326	,287	,511	OK
ÍTEM 11	6,80	,488	-3,140	13,015	,241	,417	OK
ÍTEM 18	6,59	,774	-2,815	10,095	,277	,487	OK

DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Tabla 5:

Análisis estadístico de los ítems

	Media	DS	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades	Condición
ÍTEM 6	6,34	1,179	-3,065	11,041	,606	,671	OK
ÍTEM 12	6,55	,673	-1,463	1,893	,454	,520	OK
ÍTEM 13	6,29	1,058	-2,645	9,756	,765	,842	OK

Anexo K

RESULTADOS ADICIONALES CON LA MUESTRA FINAL

Figura 2

Correlación de tipo cúbica entre las variables bienestar psicológico y motivación laboral

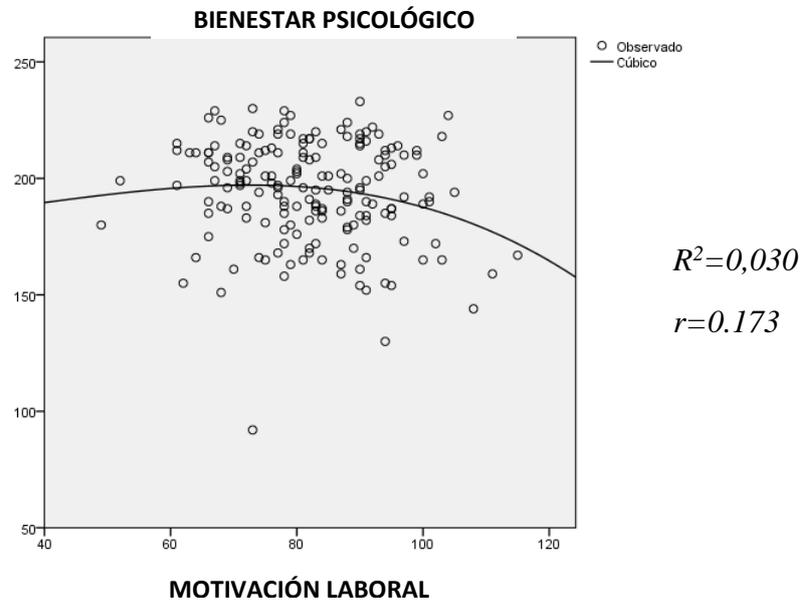


Figura 3

Correlación de tipo compuesta, crecimiento y exponencial entre la variable bienestar psicológico y la dimensión desmotivación

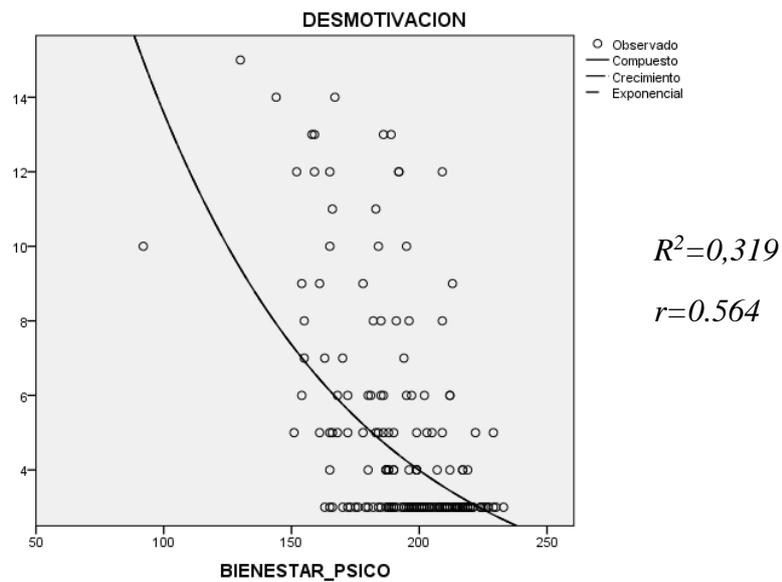


Figura 4

Correlación de tipo cuadrática entre la variable bienestar psicológico y la dimensión regulación externa

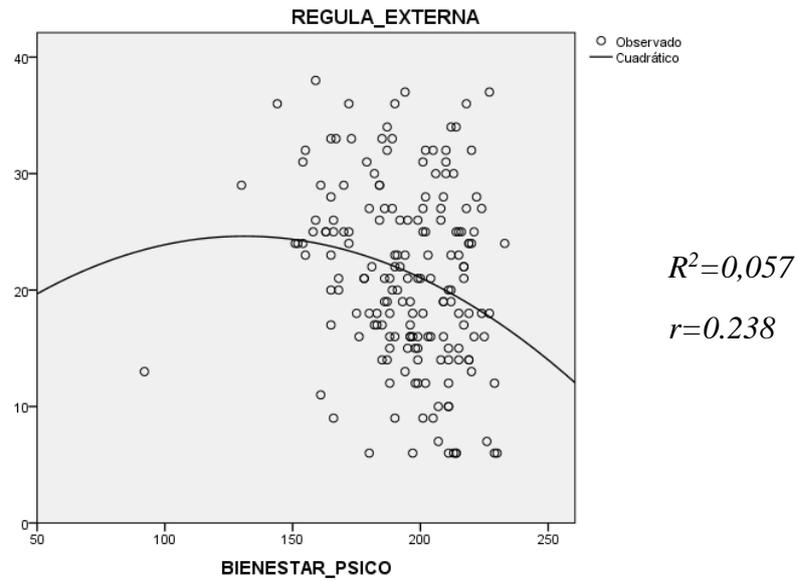


Figura 5

Correlación de tipo cúbica, compuesto, potencia, crecimiento y exponencial entre la variable bienestar psicológico y la dimensión regulación introyectada

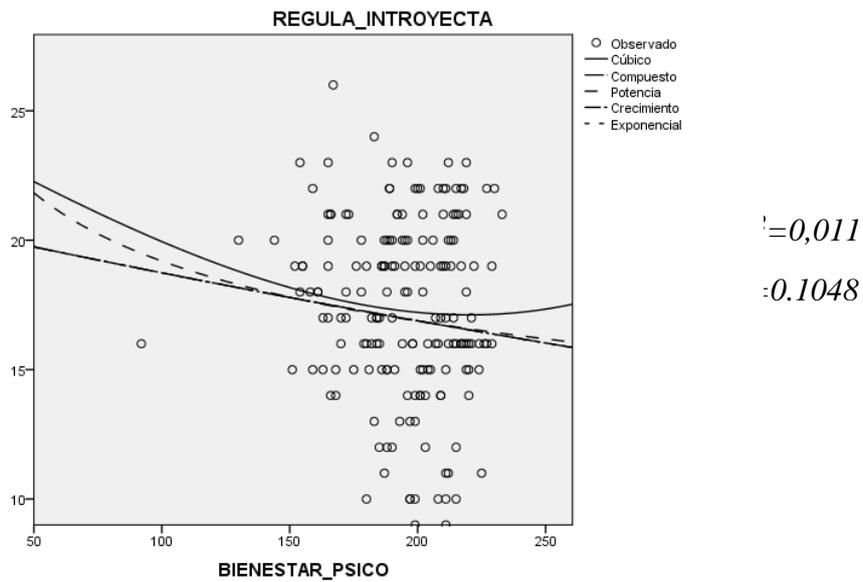


Figura 6

Correlación de tipo lineal, cuadrática y cúbica entre la variable bienestar psicológico y la dimensión regulación identificada

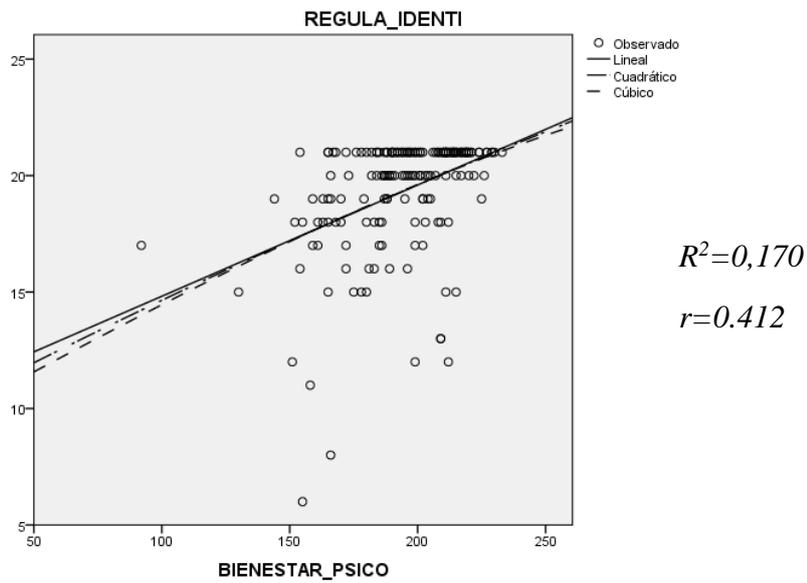
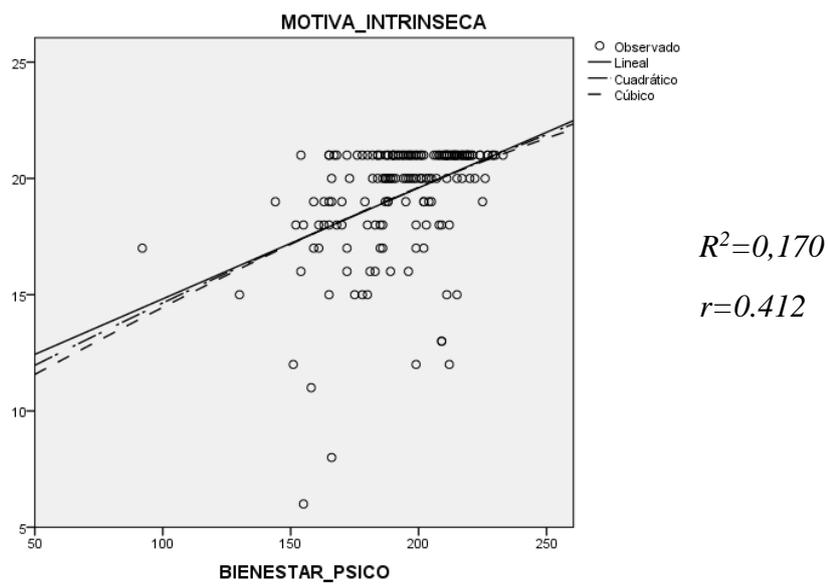


Figura 7

Correlación de tipo línea, cuadrático y cúbica entre la variable bienestar psicológico y la dimensión motivación intrínseca



K-II) Diagrama de puntos de la correlación entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral y según variables sociodemográficas

Figura 8

Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral

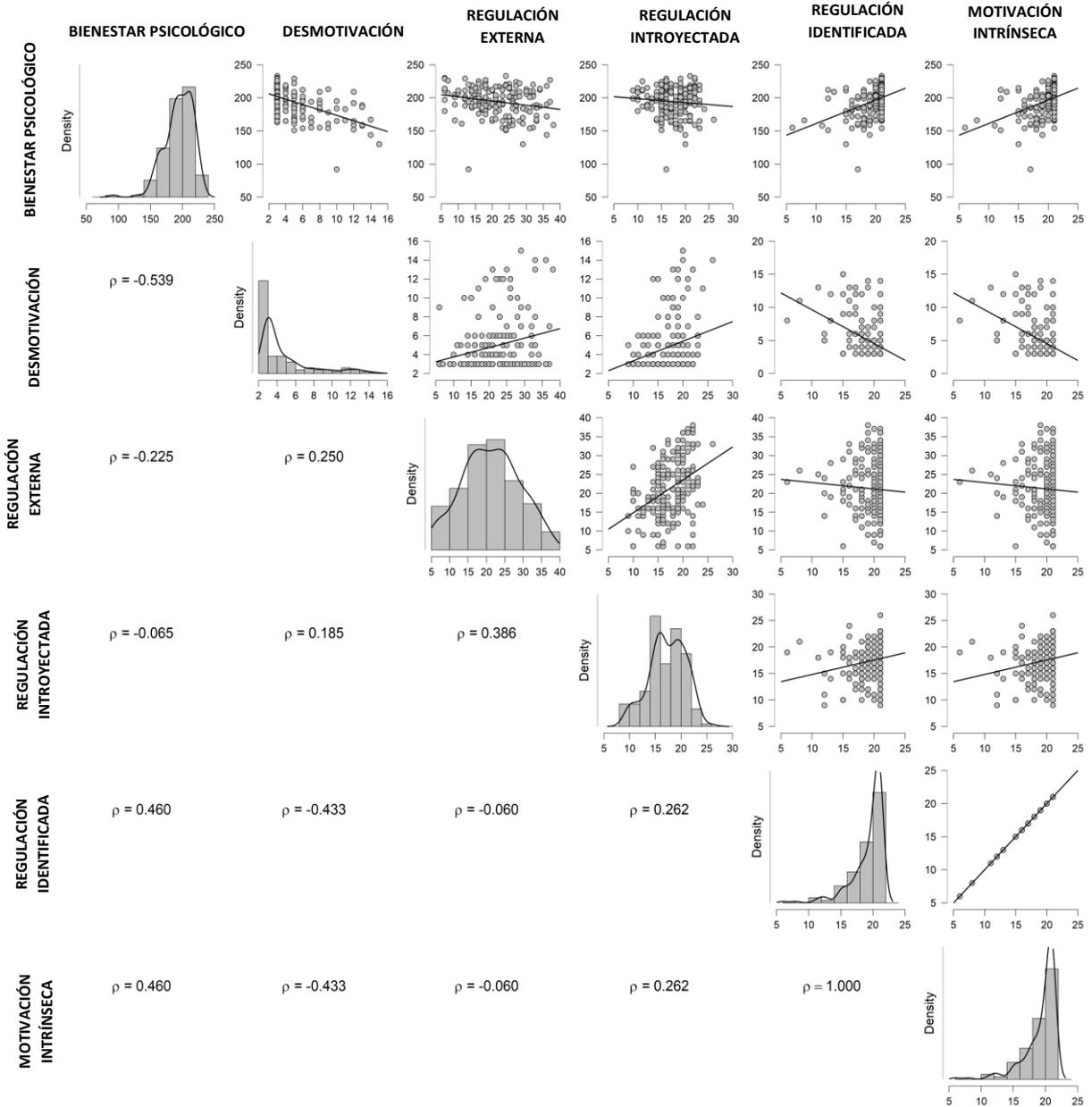
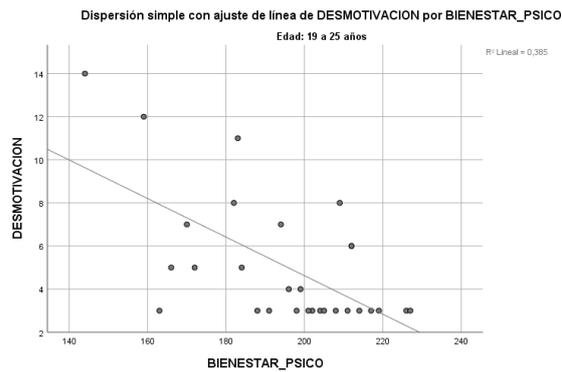


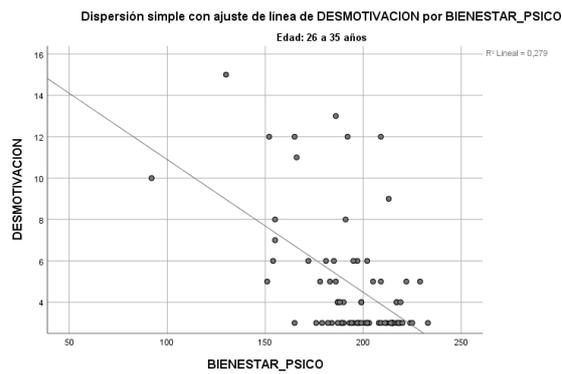
Figura 9

Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral según edad



R^2 lineal= 0,385

$r=0.620$

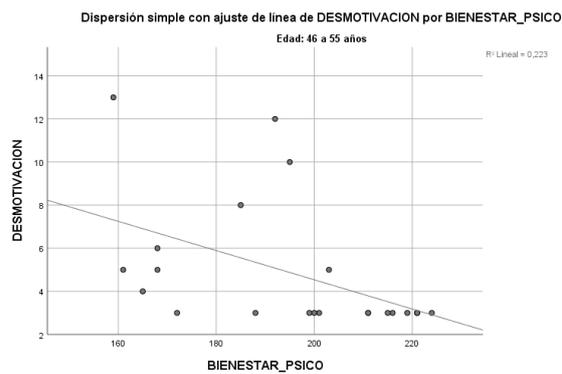


R^2 lineal= 0,279

$r=0.528$

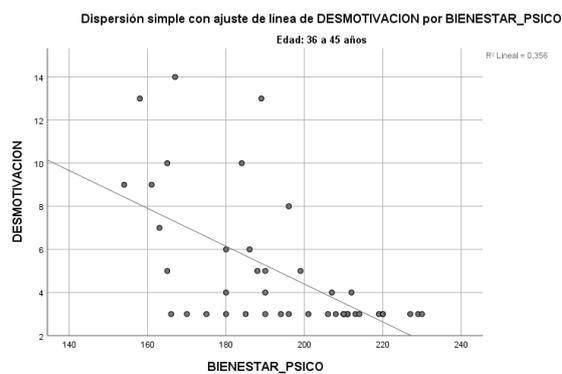
R^2 lineal= 0,223

$r=0.472$

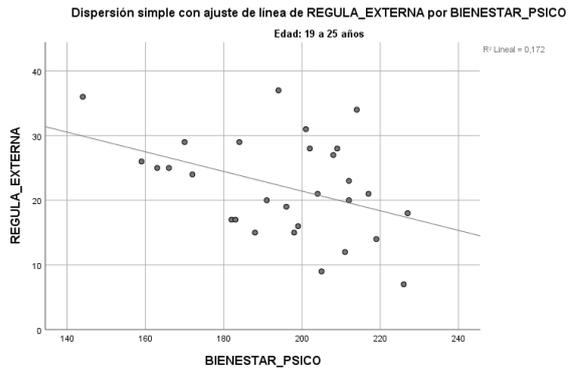


R^2 lineal= 0,356

$r=0.596$

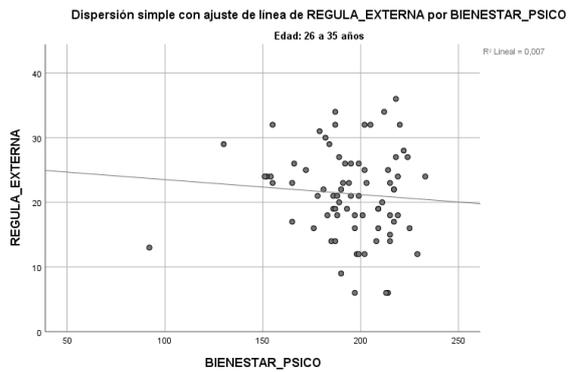


Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y desmotivación, según edad.



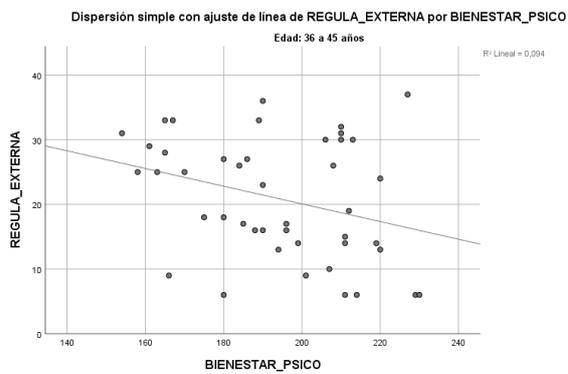
$$R^2 \text{ lineal} = 0,172$$

$$r = 0.414$$



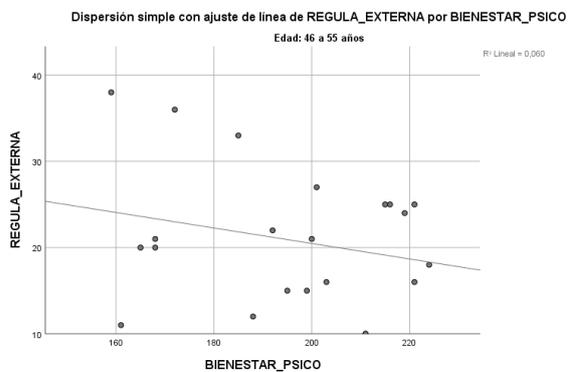
$$R^2 \text{ lineal} = 0,007$$

$$r = 0.083$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,094$$

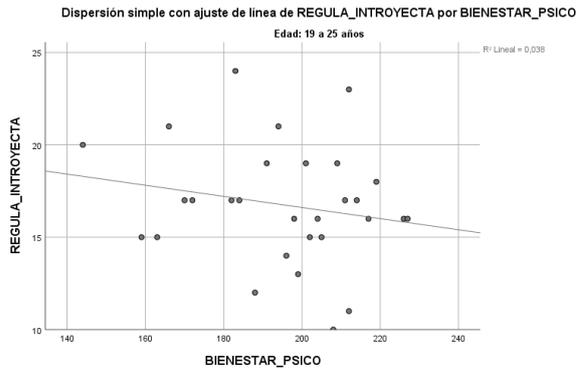
$$r = 0.306$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,060$$

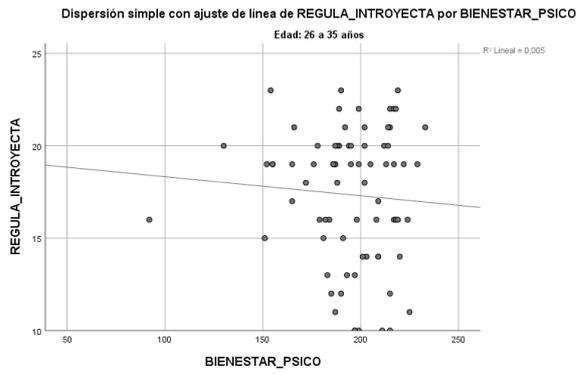
$$r = 0.244$$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación externa, según edad.



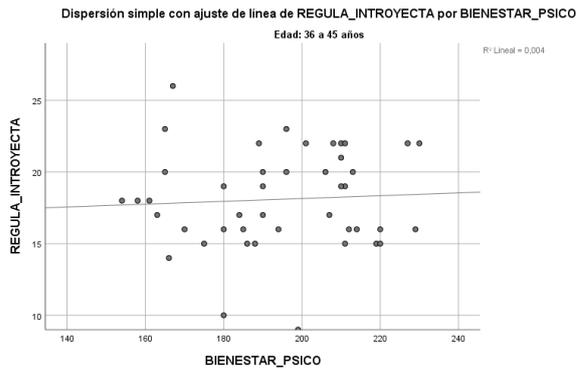
$$R^2 \text{ lineal} = 0,038$$

$$r = 0,194$$



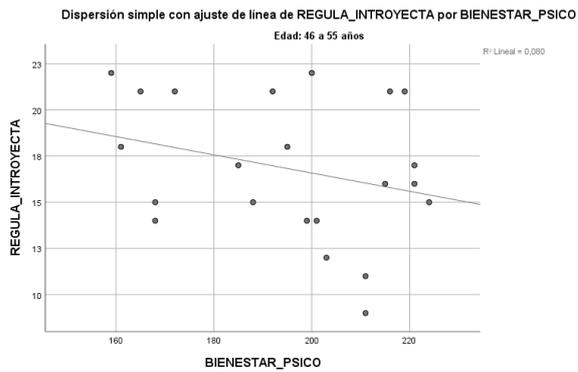
$$R^2 \text{ lineal} = 0,005$$

$$r = 0,070$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,004$$

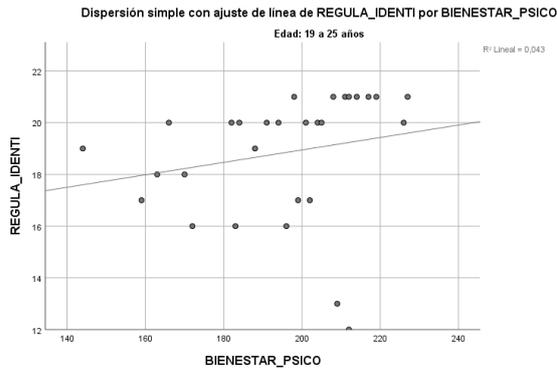
$$r = 0,063$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,080$$

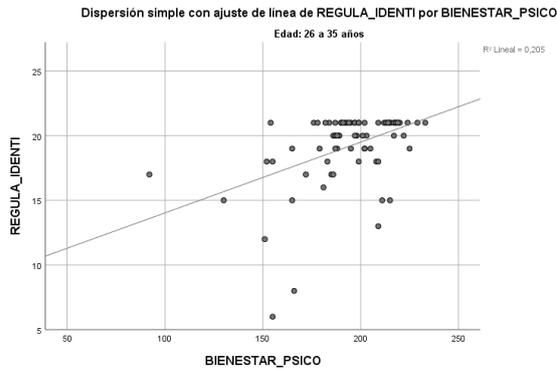
$$r = 0,282$$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación introyectada, según edad.



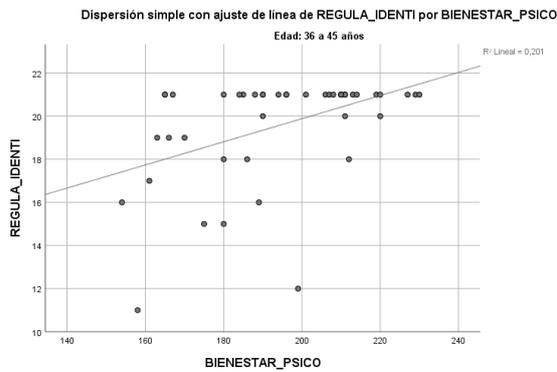
$$R^2 \text{ lineal} = 0,043$$

$$r = 0.207$$



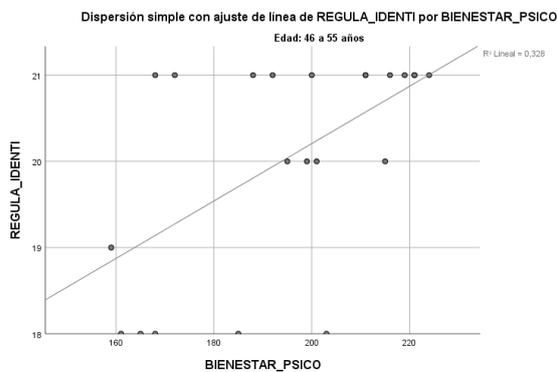
$$R^2 \text{ lineal} = 0,205$$

$$r = 0.452$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,201$$

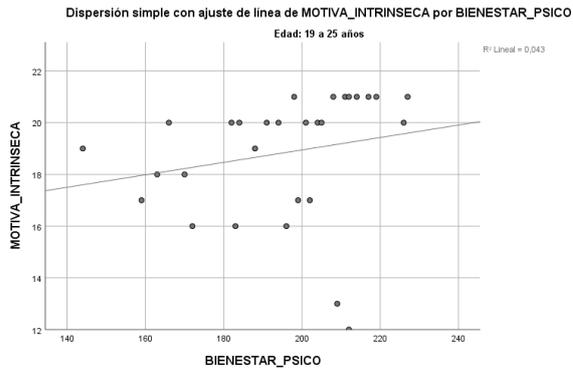
$$r = 0.448$$



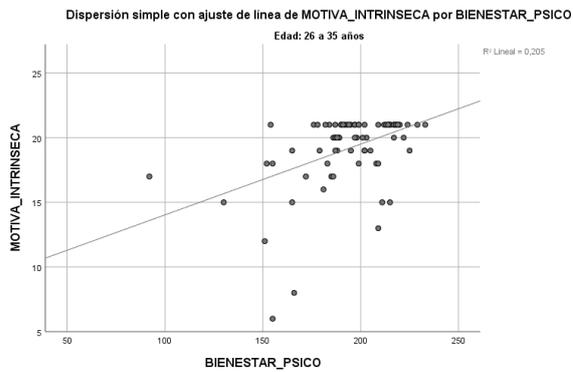
$$R^2 \text{ lineal} = 0,328$$

$$r = 0.572$$

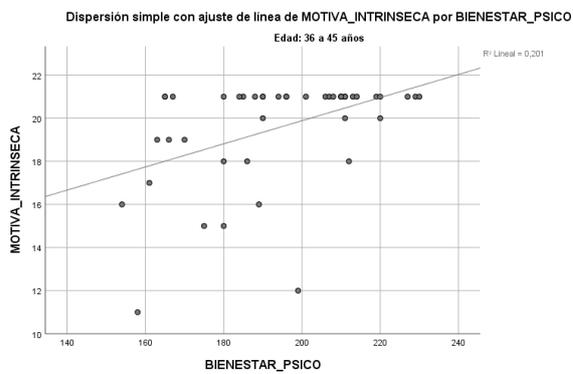
Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación identificada, según edad.



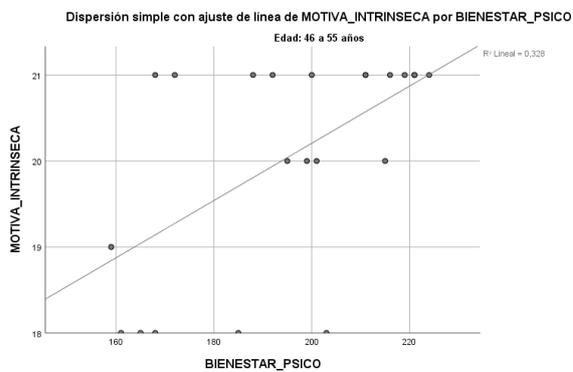
R^2 lineal = 0,043
 $r = 0.207$



R^2 lineal = 0,205
 $r = 0.452$



R^2 lineal = 0,201
 $r = 0.448$

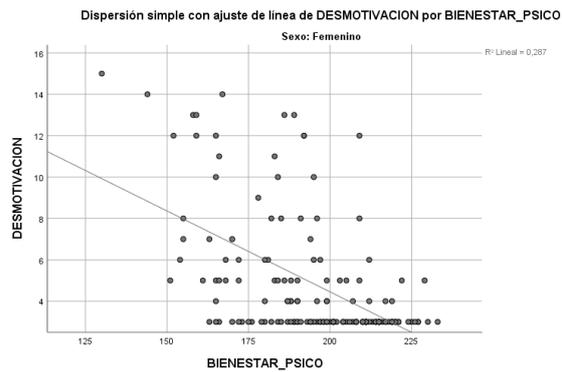


R^2 lineal = 0,328
 $r = 0.572$

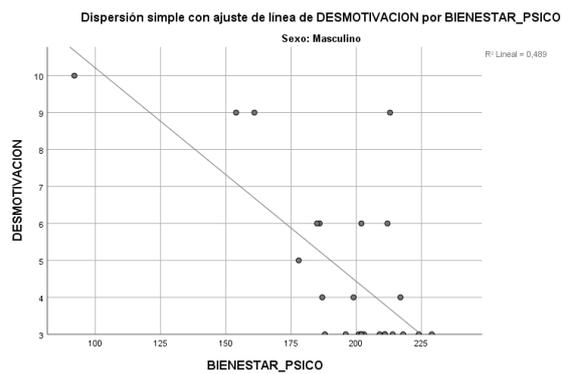
Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y motivación intrínseca, según edad.

Figura 10

Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral según sexo

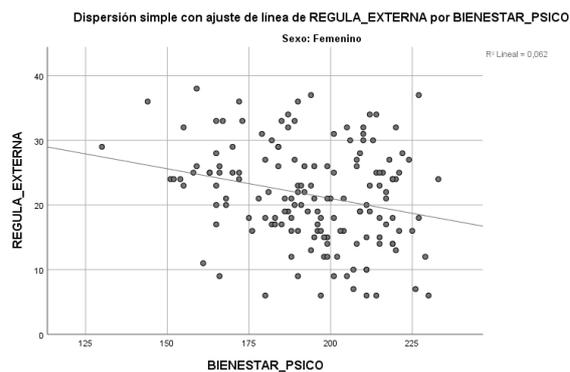


$R^2 \text{ lineal} = 0,287$
 $r = 0.535$

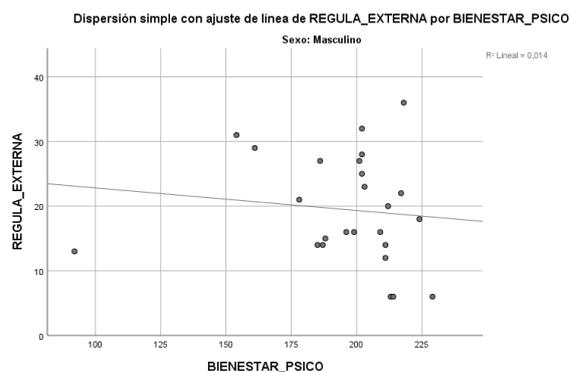


$R^2 \text{ lineal} = 0,489$
 $r = 0.699$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y desmotivación, según sexo

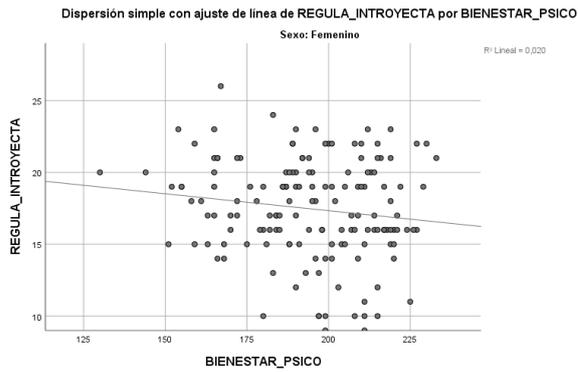


$R^2 \text{ lineal} = 0,062$
 $r = 0.248$



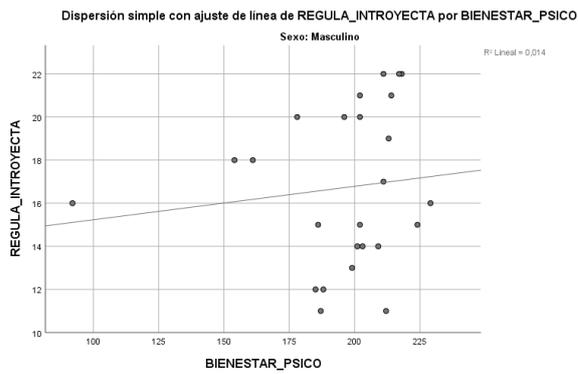
$R^2 \text{ lineal} = 0,014$
 $r = 0.118$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación externa, según sexo



$$R^2 \text{ lineal} = 0,020$$

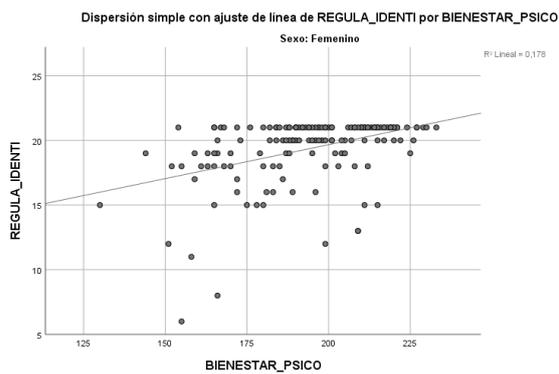
$$r = 0.141$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,014$$

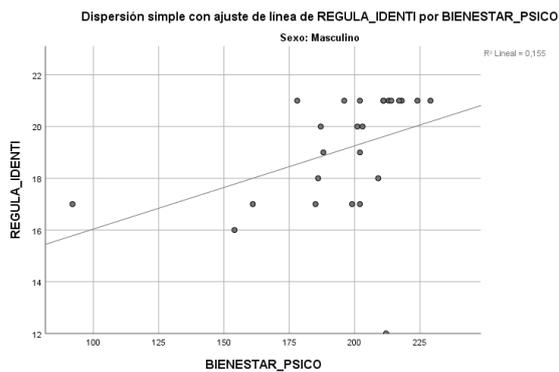
$$r = 0.118$$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación introyectada, según sexo



$$R^2 \text{ lineal} = 0,178$$

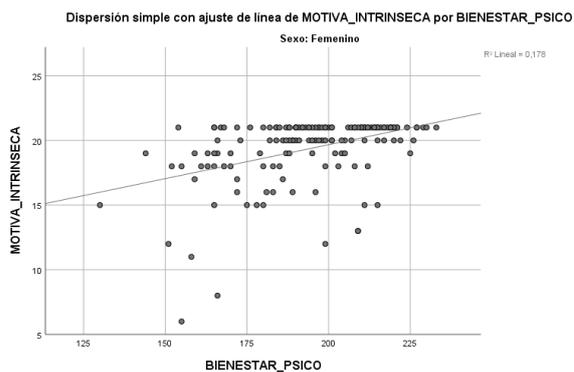
$$r = 0.421$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,155$$

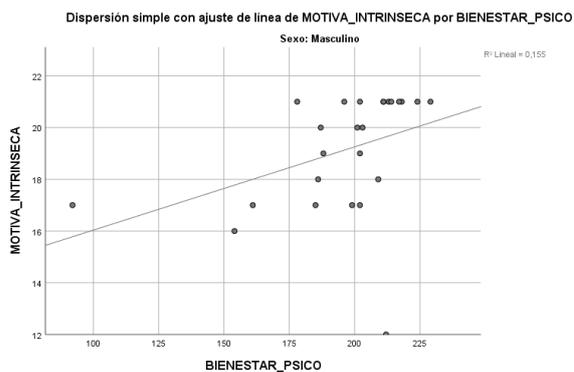
$$r = 0.393$$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación identificada, según sexo



$$R^2 \text{ lineal} = 0,178$$

$$r = 0,421$$



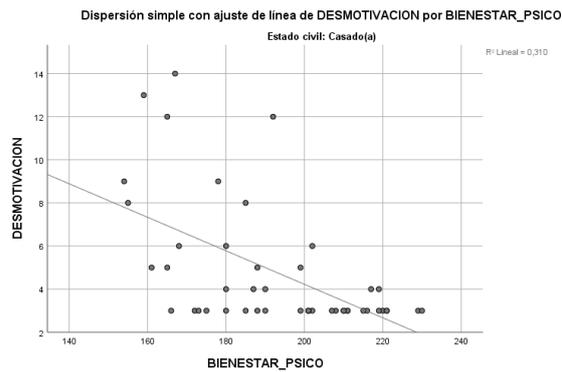
$$R^2 \text{ lineal} = 0,155$$

$$r = 0,393$$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y motivación intrínseca, según sexo

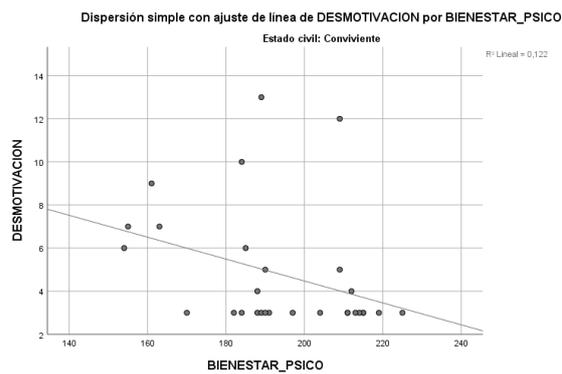
Figura 11

Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral según estado civil



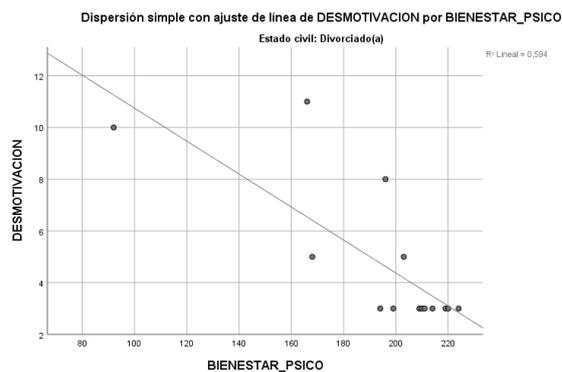
$$R^2 \text{ lineal} = 0,310$$

$$r = 0.556$$



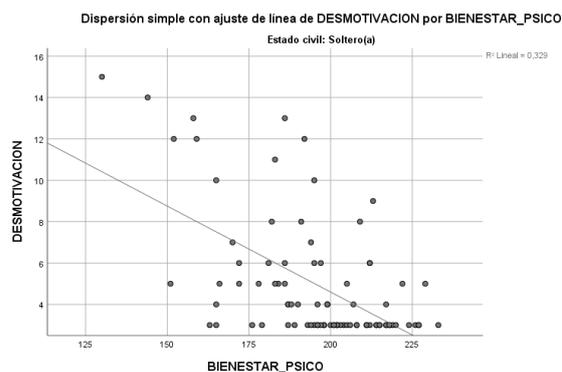
$$R^2 \text{ lineal} = 0,122$$

$$r = 0.349$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,594$$

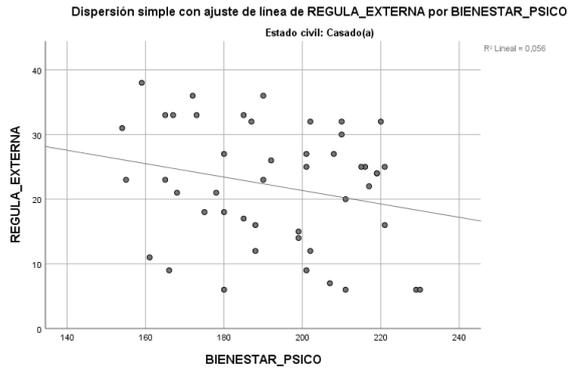
$$r = 0.730$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,329$$

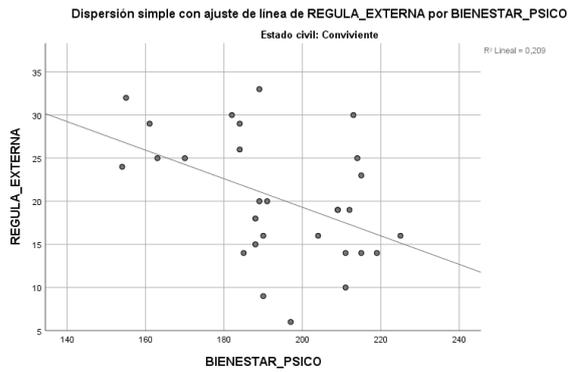
$$r = 0.573$$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y desmotivación, según estado civil



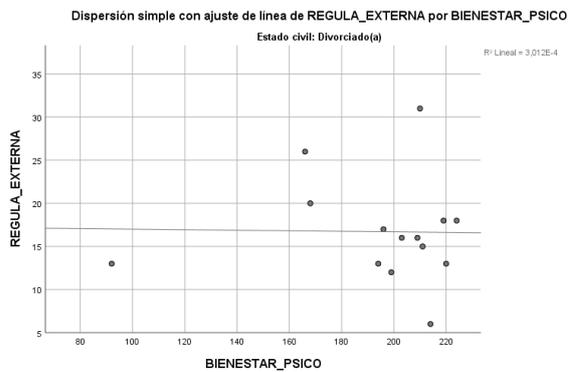
$$R^2 \text{ lineal} = 0,056$$

$$r = 0.236$$



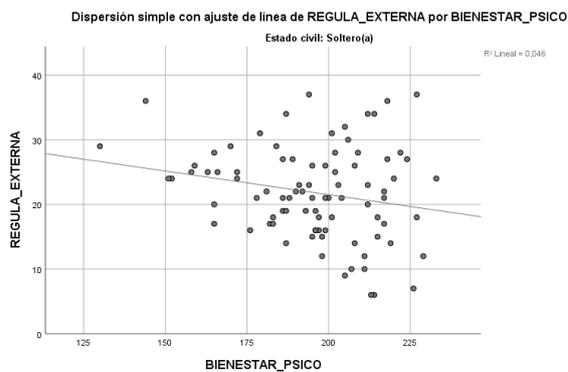
$$R^2 \text{ lineal} = 0,209$$

$$r = 0.457$$



$$R^2 \text{ lineal} = 3,012$$

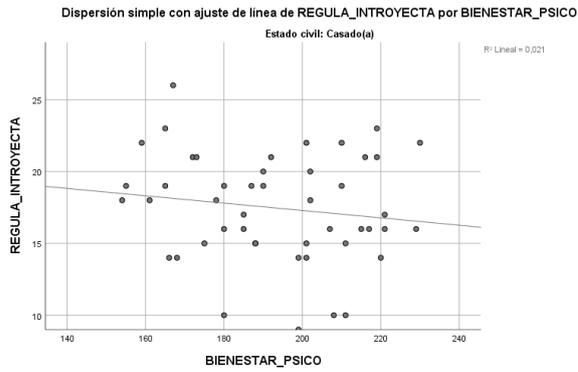
$$r = 1.735$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,046$$

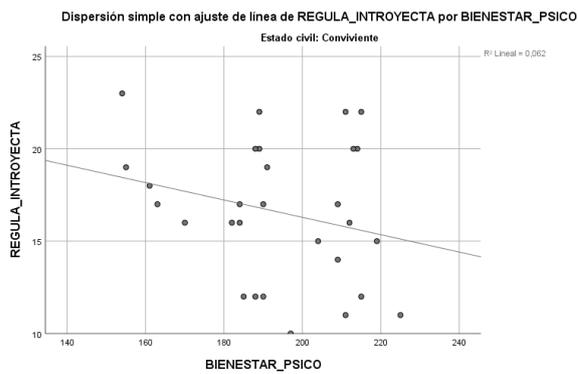
$$r = 0.214$$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación externa, según estado civil



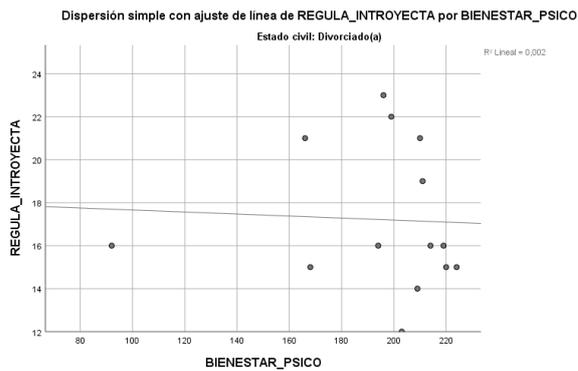
$$R^2 \text{ lineal} = 0,021$$

$$r = 0,144$$



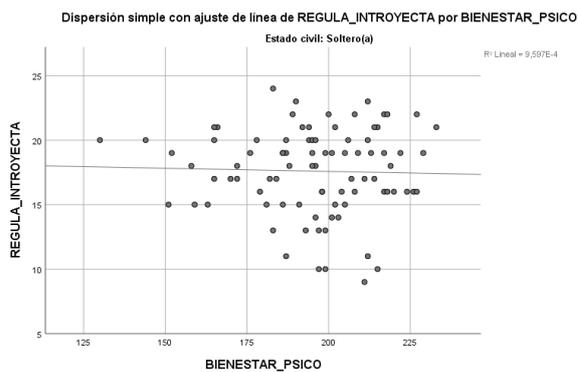
$$R^2 \text{ lineal} = 0,062$$

$$r = 0,248$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,002$$

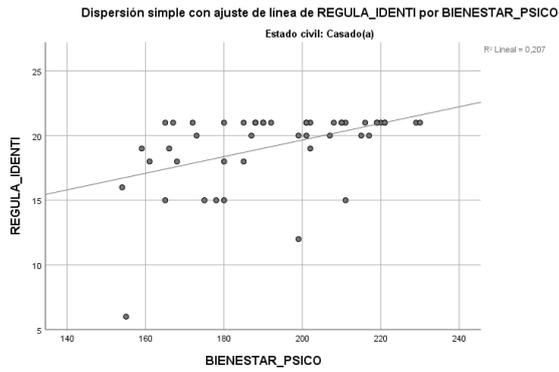
$$r = 0,044$$



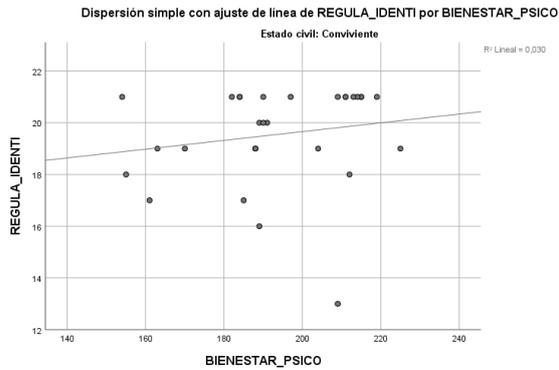
$$R^2 \text{ lineal} = 9,597$$

$$r = 3,097$$

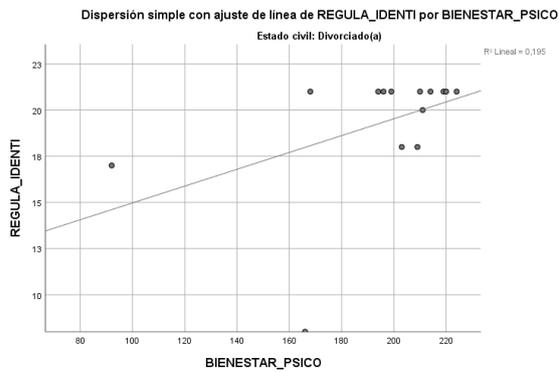
Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación introyectada, según estado civil



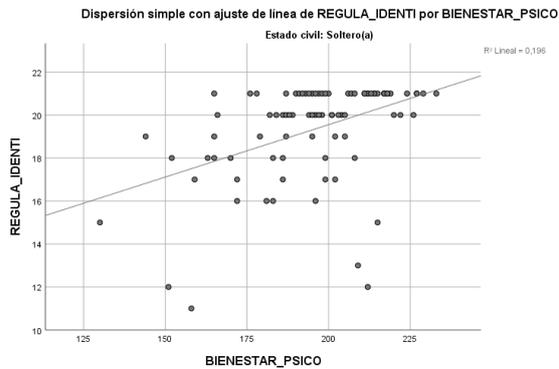
$R^2 \text{ lineal} = 0,207$
 $r = 0.454$



$R^2 \text{ lineal} = 0,030$
 $r = 0.173$

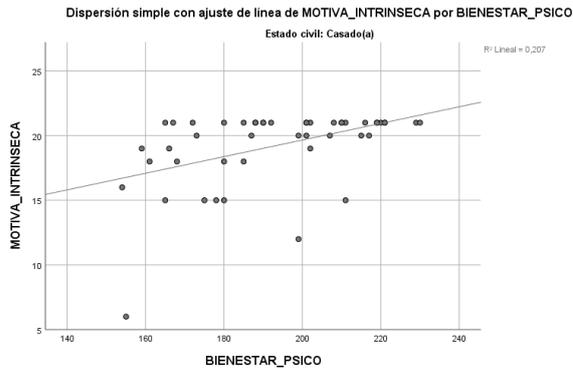


$R^2 \text{ lineal} = 0,195$
 $r = 0.441$



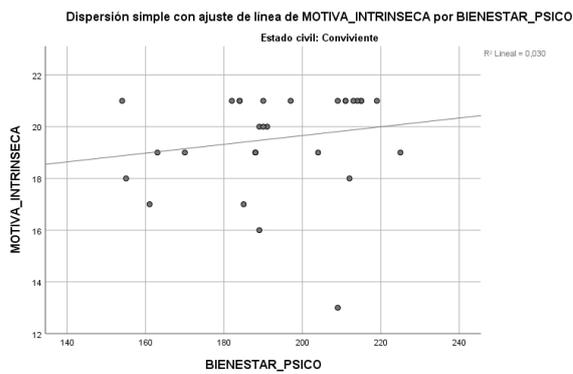
$R^2 \text{ lineal} = 0,196$
 $r = 0.442$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación identificada, según estado civil



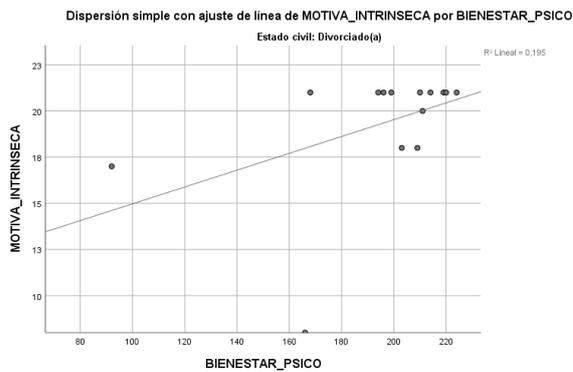
$$R^2 \text{ lineal} = 0,207$$

$$r = 0.454$$



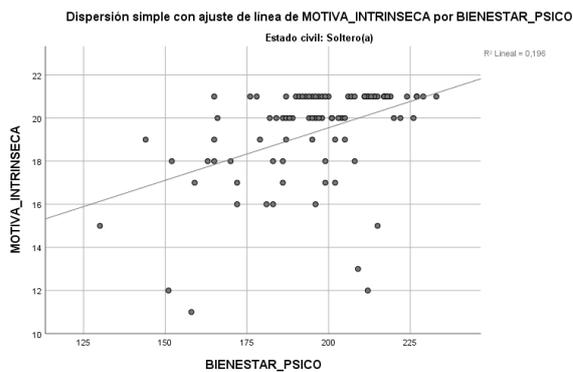
$$R^2 \text{ lineal} = 0,030$$

$$r = 0.173$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,195$$

$$r = 0.441$$



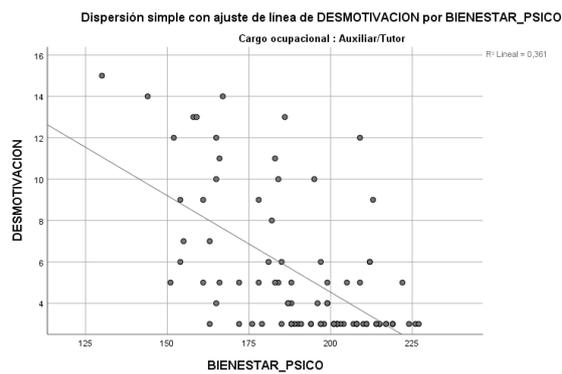
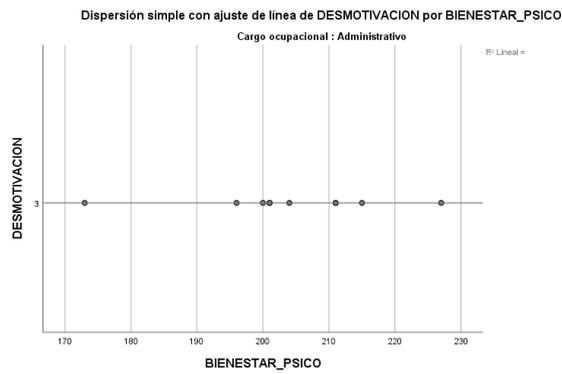
$$R^2 \text{ lineal} = 0,196$$

$$r = 0.442$$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y motivación intrínseca, según estado civil

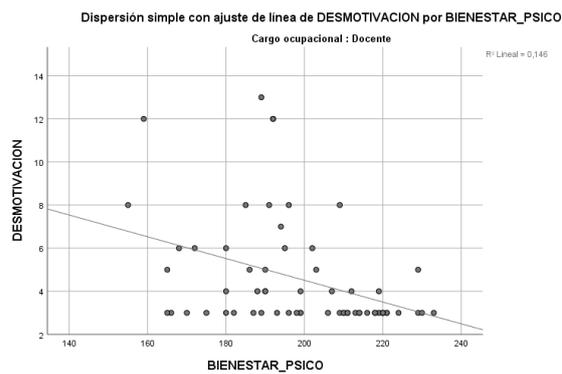
Figura 12

Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral según cargo ocupacional



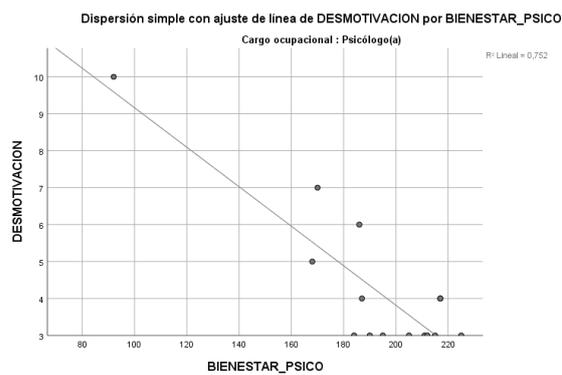
$$R^2 \text{ lineal} = 0,361$$

$$r = 0.600$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,146$$

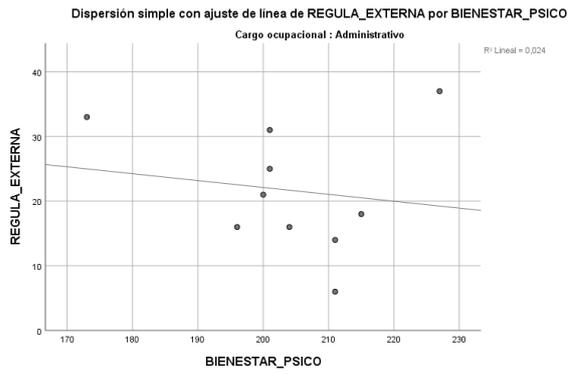
$$r = 0.382$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,752$$

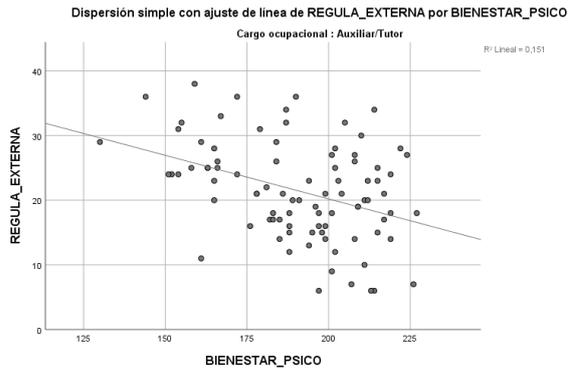
$$r = 0.867$$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y desmotivación, según cargo ocupacional



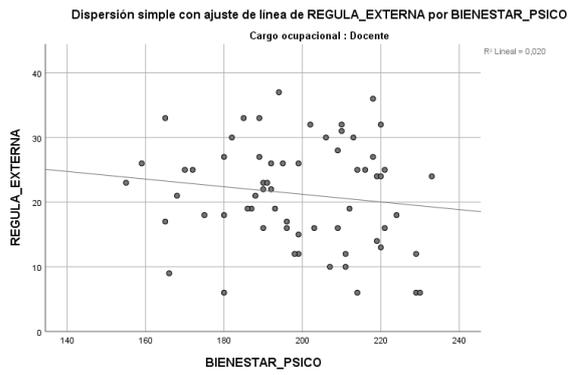
$$R^2 \text{ lineal} = 0,024$$

$$r = 0.154$$



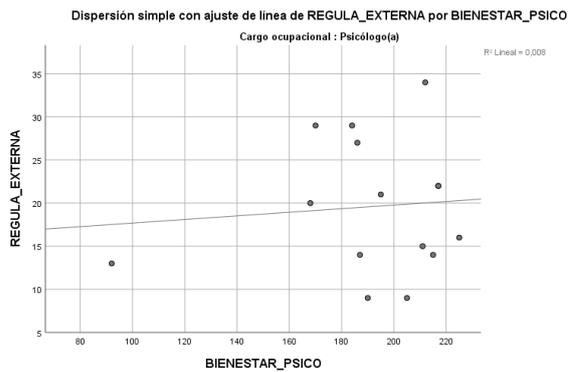
$$R^2 \text{ lineal} = 0,151$$

$$r = 0.388$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,020$$

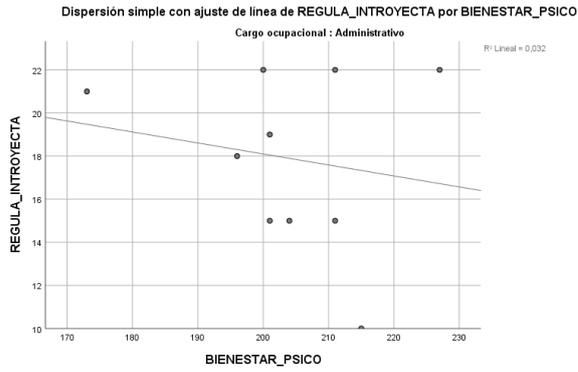
$$r = 0.141$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,008$$

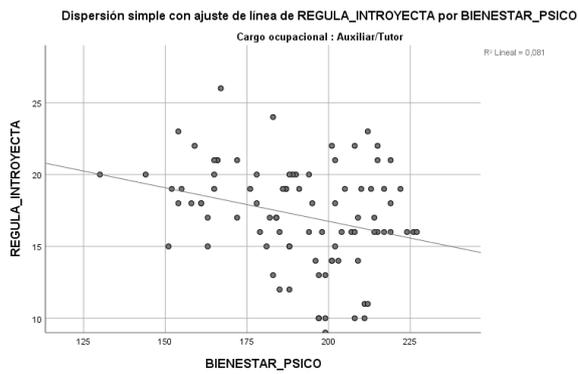
$$r = 0.089$$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación externa, según cargo ocupacional



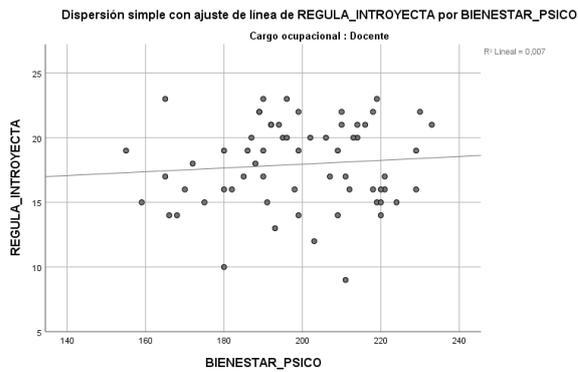
$$R^2 \text{ lineal} = 0,032$$

$$r = 0,178$$



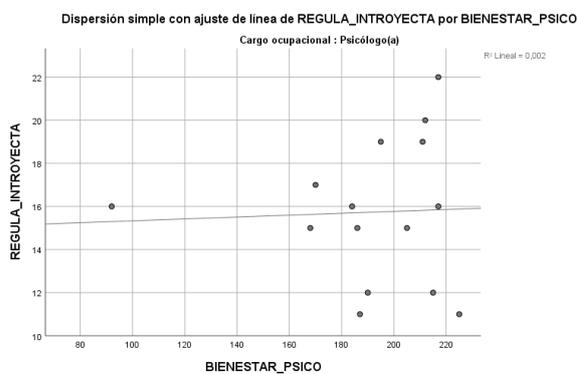
$$R^2 \text{ lineal} = 0,081$$

$$r = 0,284$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,007$$

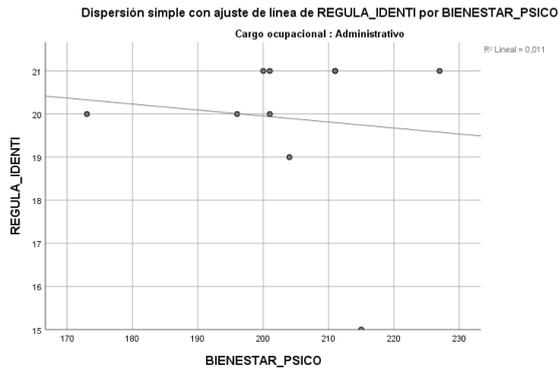
$$r = 0,083$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,002$$

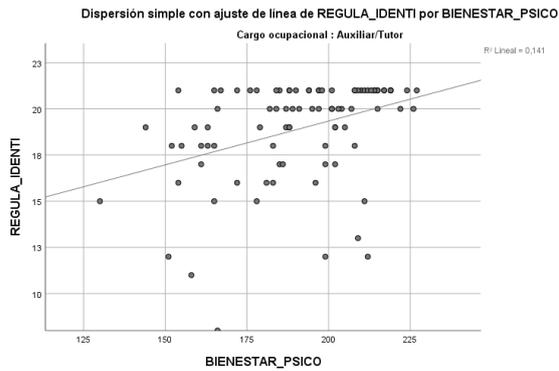
$$r = 0,044$$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación introyectada, según cargo ocupacional



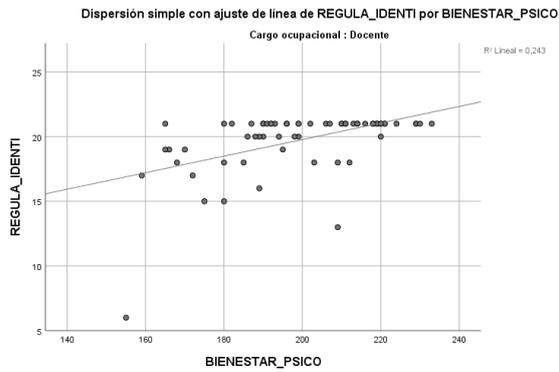
$$R^2 \text{ lineal} = 0,011$$

$$r = 0,104$$



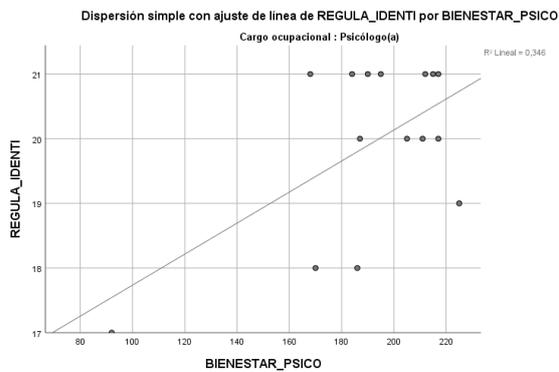
$$R^2 \text{ lineal} = 0,141$$

$$r = 0,375$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,243$$

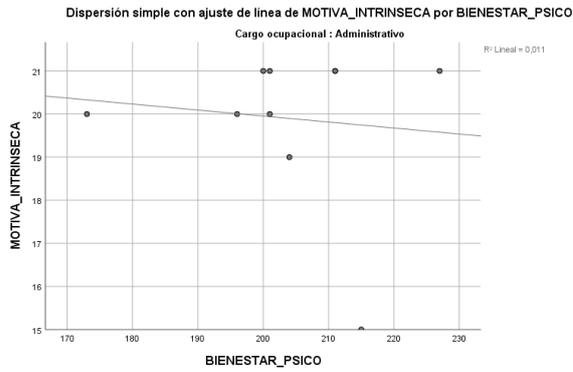
$$r = 0,495$$



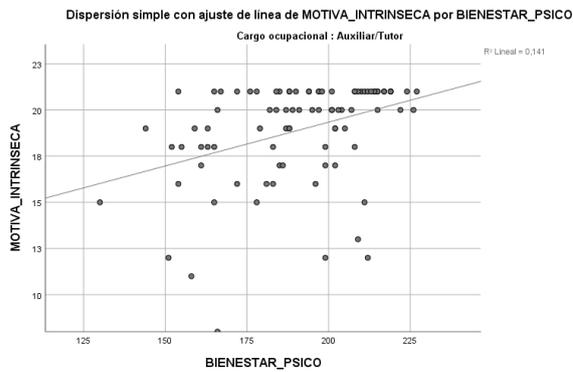
$$R^2 \text{ lineal} = 0,346$$

$$r = 0,588$$

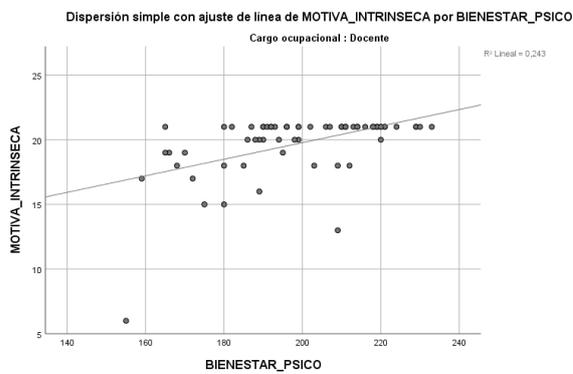
Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación identificada, según cargo ocupacional



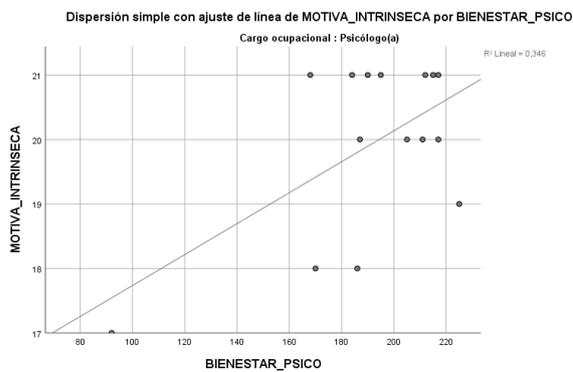
$R^2 \text{ lineal} = 0,011$
 $r = 0.104$



$R^2 \text{ lineal} = 0,141$
 $r = 0.375$



$R^2 \text{ lineal} = 0,243$
 $r = 0.492$

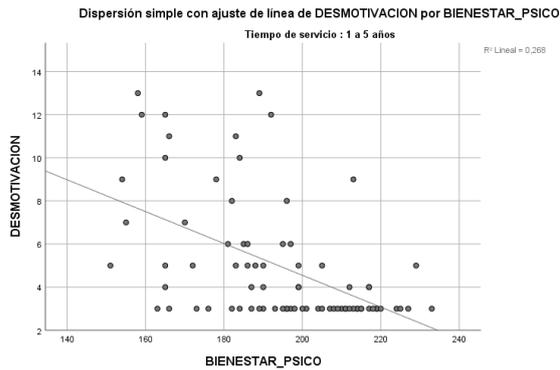


$R^2 \text{ lineal} = 0,346$
 $r = 0.588$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y motivación intrínseca, según cargo ocupacional

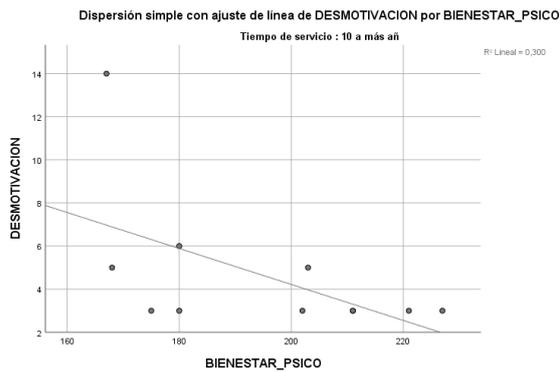
Figura 13

Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral según tiempo de servicio en la institución



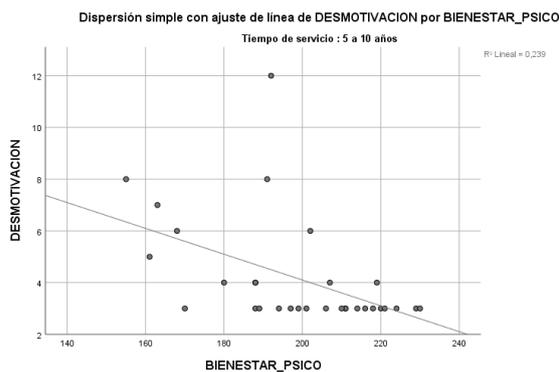
$$R^2 \text{ lineal} = 0,268$$

$$r = 0.517$$



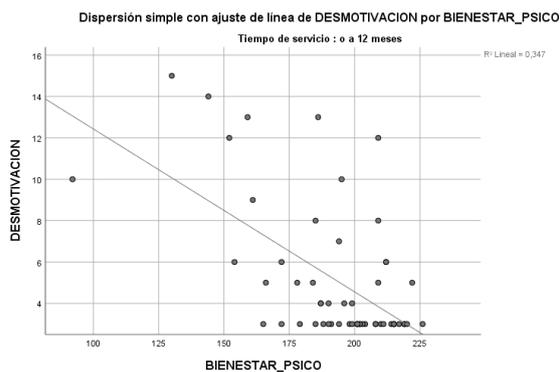
$$R^2 \text{ lineal} = 0,300$$

$$r = 0.547$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,239$$

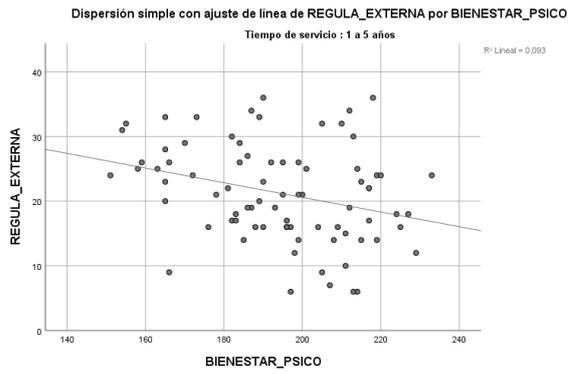
$$r = 0.488$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,347$$

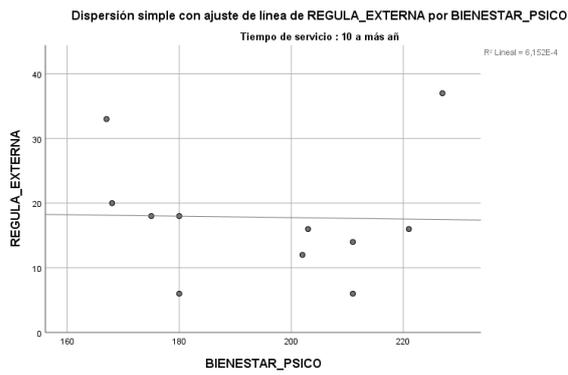
$$r = 0.589$$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y desmotivación, según tiempo de servicio de la institución



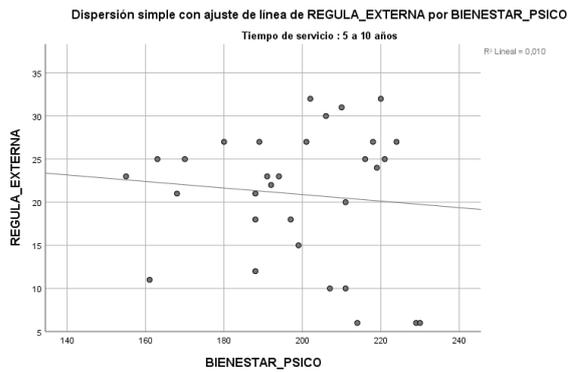
$$R^2 \text{ lineal} = 0,093$$

$$r = 0.304$$



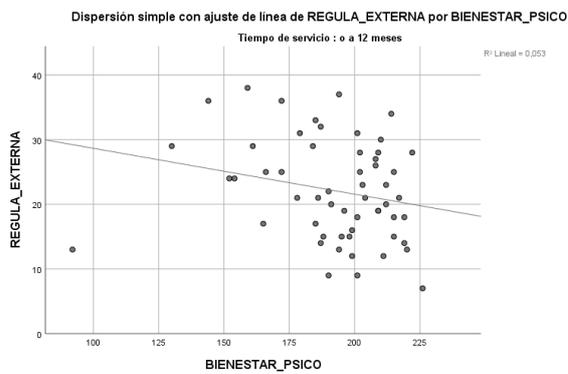
$$R^2 \text{ lineal} = 6,152$$

$$r = 2.480$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,010$$

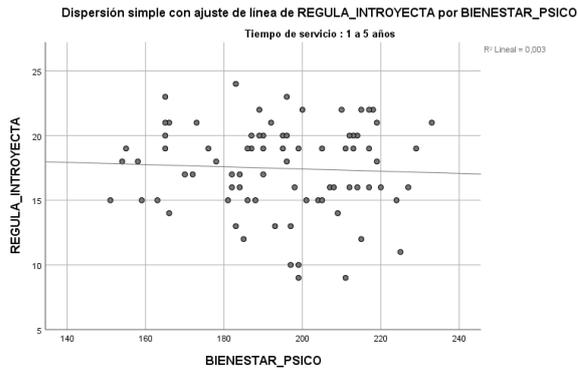
$$r = 0.1$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,053$$

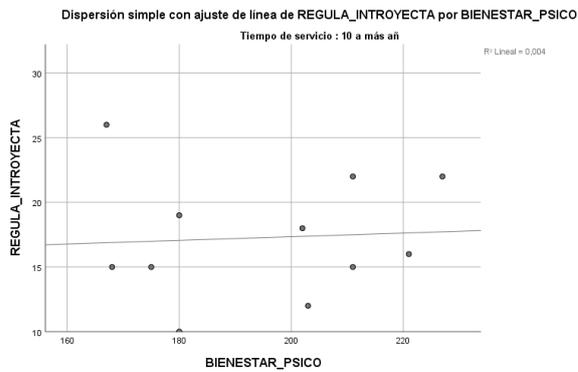
$$r = 0.230$$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación externa, según tiempo de servicio de la institución



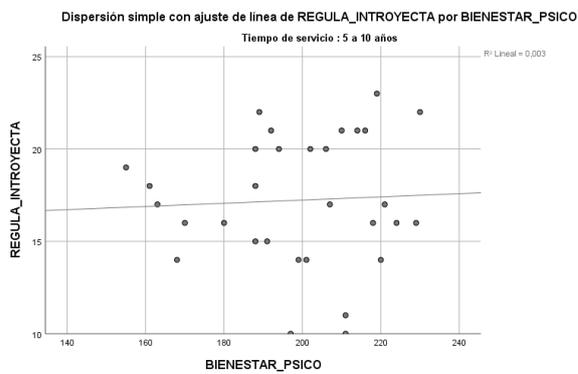
$$R^2 \text{ lineal} = 0,003$$

$$r = 0.054$$



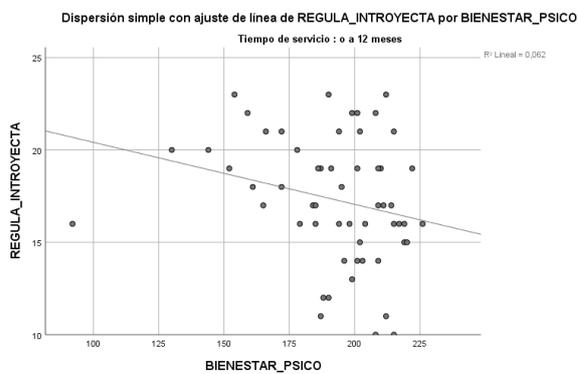
$$R^2 \text{ lineal} = 0,004$$

$$r = 0.063$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,003$$

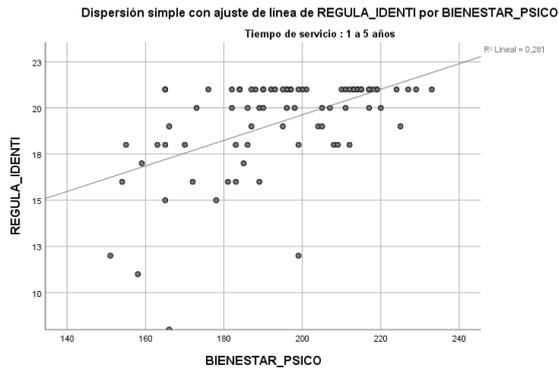
$$r = 0.054$$



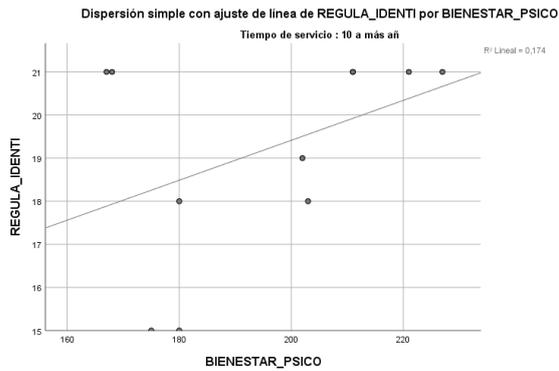
$$R^2 \text{ lineal} = 0,062$$

$$r = 0.248$$

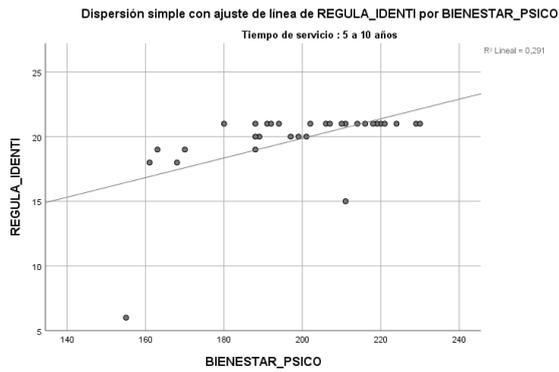
Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación introyectada, según tiempo de servicio de la institución



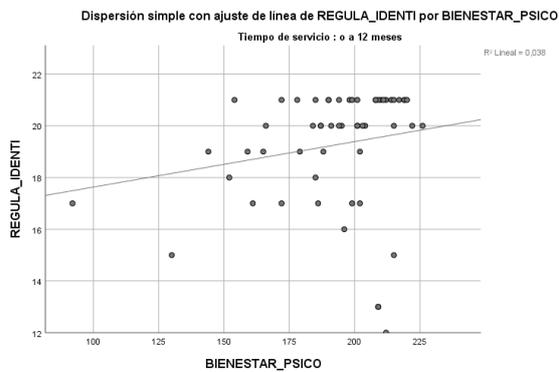
R^2 lineal= 0,281
 $r=0.530$



R^2 lineal= 0,174
 $r=0.417$

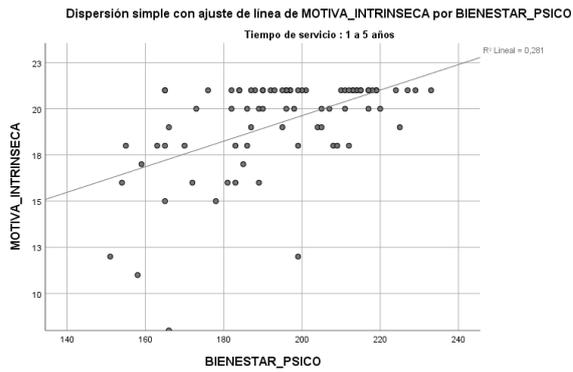


R^2 lineal= 0,291
 $r=0.539$



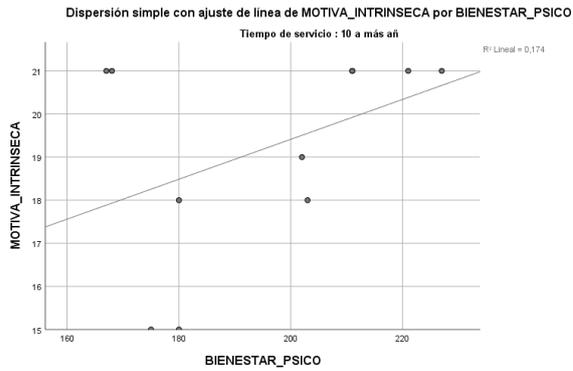
R^2 lineal= 0,038
 $r=0.194$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y regulación identificada, según tiempo de servicio de la institución



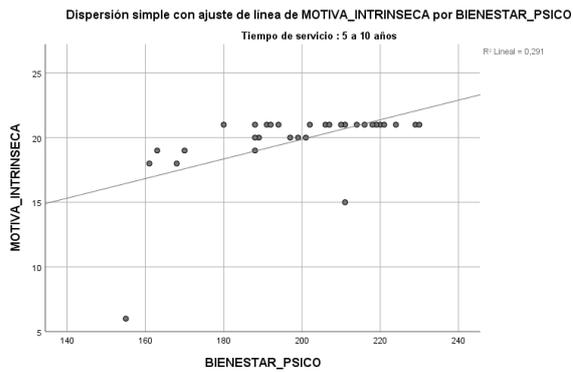
$$R^2 \text{ lineal} = 0,281$$

$$r = 0,530$$



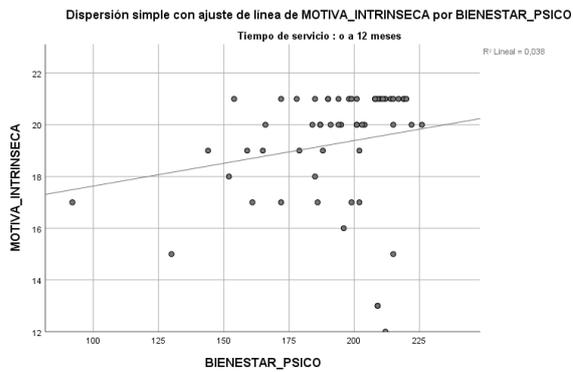
$$R^2 \text{ lineal} = 0,174$$

$$r = 0,417$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,291$$

$$r = 0,539$$



$$R^2 \text{ lineal} = 0,038$$

$$r = 0,194$$

Nota: Correlaciones entre bienestar psicológico y motivación intrínseca, según tiempo de servicio de la institución

Anexo L

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, Docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada:

"Bienestar Psicológico y Motivación Laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019" de la estudiante REÁTEGUI RENGIFO, LINDA REBECA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 11 de febrero del 2020

Firma

Mg. Rosario Quiroz Fernando Joel

DNI: 32990613

Revisó	Vicerrectorado de investigación/DEVAC/Responsable de SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	-----------

Anexo M

PRINT DE PANTALLA DEL TURNITIN

feedback studio Linda Rebeca Reátegui Rengifo REÁTEGUI RENGIFO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Bienestar Psicológico y Motivación Laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:
Reategui Rengifo, Linda Rebeca (ORCID: 0000-0003-4587-0870)

ASESOR:
Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

Resumen del partido

18%

Actualmente viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Partidos

Partido	Descripción	Porcentaje
1	Enviado a Universidad ... <small>Papel del estudiante</small>	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	2%
3	Enviado a Universidad ... <small>Papel del estudiante</small>	2%
4	Enviado a Universidad ... <small>Papel del estudiante</small>	1%
5	Enviado a Pontificia Un ... <small>Papel del estudiante</small>	1%
6	Enviado a Universidad ... <small>Papel del estudiante</small>	1%
7	tesis.pucp.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	1%
8	Enviado a Universidad ... <small>Papel del estudiante</small>	<1%

Página: 1 de 40 Recuento de palabras: 11775 Informe de solo texto Alta resolución En

Anexo N

FORMULARIO DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</p>	<p>Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1</p>
---	---	--

Yo... Linda Rebeca Reátegui Rengifo.....
 identificado con DNI N° 72668645....., egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Bienestar Psicológico y Motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019”.....
 ;
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

Linda Rebeca Reátegui Rengifo

 FIRMA

DNI: 72668645.....

FECHA: 14 de Febrero del 2020.

Elaboró	Vicerrectorado de investigación/DEVAC/Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	---	--------	---------------------------------

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Reátegui Rengifo, Linda Rebeca
D.N.I. : 72668645
Domicilio : Jr. Manuel Bonnemaïson 190, Urb. 10 de Junio – Callao
Teléfono : Fijo : 017629771 Móvil : 943917873
E-mail : lindareategui17@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de investigación de Pregrado
Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Grado : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Reátegui Rengifo Linda Rebeca

Título del trabajo de investigación:

Bienestar psicológico y Motivación Laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo.



No autorizo a publicar en texto completo.



Firma :

Fecha :

14/02/2020

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL
DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Reátegui Rengifo, Linda Rebeca

INFORME TITULADO:

Bienestar psicológico y Motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 06/02/2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



[Handwritten Signature]
Rosario Quiroz, Fernando Joel

DNI 32990613

CPs.P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe de tesis cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019